

”NO YKS TAVOTE ON TIETENKI TYÖLLISTYÄ”

Helsingin Työttömät Ry:n kouluttajien näkemyksiä työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta

Mia Paatsalo
Maaliskuu 2016
Pro gradu -tutkielma
Helsingin yliopisto
Käyttäytymistieteellinen tiedekunta
Yleinen ja aikuiskasvatustiede
Ohjaaja: Sami Paavola

Tiedekunta - Fakultet - Faculty Käyttätymistieteellinen tiedekunta		Laitos - Institution – Department Käyttätymistieteiden laitos	
Tekijä - Författare - Author Mia Paatsalo			
Työn nimi - Arbetets titel - Title ”No yks tavote on tietenki työllistyä.” Helsingin Työttömät Ry:n kouluttajien näkemyksiä työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta			
Oppiaine - Läroämne - Subject Yleinen ja aikuiskasvatustiede			
Työn laji ja ohjaaja(t) - Arbetets art och handledare – Level and instructor Pro gradu -tutkielma, Sami Paavola		Aika - Datum - Month and year Maaliskuu 2016	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 116 + 9
Tiivistelmä - Referat – Abstract <p>Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus on joutunut uusien haasteiden eteen yhteiskunnallisten muutosten myötä. Kilpailukyyn ja tuottavuuden varmistamiseksi työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen tulisi vastata yhä ripeämmin sille kohdistettuihin tarpeisiin ja työllistymisen tehostamisvaatimuksiin osaamista kehittämällä. Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen koulutuksellisia tavoitteita ja sille kohdistettuja tarpeita sekä tutkimaan, millaiset tekijät työvoimapolitiittisten aikuiskouluttajien mielestä estävät ja edistävät työttömien työllistymistä. Tutkimuskontekstina on Helsingin Työttömät Ry (HeTy), ja tutkimuksen tavoitteena on tarjota vähemmän tutkittu, yhdistyslähtöinen näkökulma työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen.</p> <p>Tutkimuksen kohteena olivat HeTy:ssä tällä hetkellä toimivat tai vuoden 2015 aikana toimineet aikuiskouluttajat. Tutkimus on toteutettu laadullisia menetelmiä käyttäen ja aineisto on kerätty teemahaastatteluin marras-joulukuun taitteessa vuonna 2015. Aineiston analyysissä on hyödynnetty sisällönanalyysia.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan HeTy:n koulutuksellisia tavoitteita ovat työllistyminen, yhteisöllisyys sekä aktivointi, joista päätavoitteena pidettiin työllistymistä. Näiden koulutuksellisten tavoitteiden voidaan tulosten pohjalta todeta palvelevan erinomaisesti työttömien tarpeita. Sen sijaan samanlaisesta vastaavuutta ei löydy työelämän tarpeiden eli kvalifikaatioiden ja koulutuksellisten tavoitteiden väliltä. Tutkimustulosten perusteella työllistymisen edistäminen koulutuksen avulla on haastavaa rakenteellisten esteiden ja yhdistyksen erittäin niukkojen resurssien vuoksi.</p> <p>Koulutuksellisten tavoitteiden ja tarpeiden lisäksi tutkielmassa tarkasteltiin työllistymistä estäviä ja edistäviä tekijöitä. Tuloksissa työllistymisen esteet jaetaan yksilöön kiinnittyviin ja rakenteellisiin esteisiin. Esteiksi, johon työtön voi itse vaikuttaa, nousivat tässä tutkimuksessa heikot tunne- ja asennetason tekijät, osaamisen puutteet sekä pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttama työttömyyteen tottuminen. Sen sijaan rakenteellisten esteiden katsottiin liittyvän pääasiallisesti rakennetyöttömyyteen, joihin yksilöt eivät voi vaikuttaa. Työllistymistä edistävät tekijät liitettiin esteistä poiketen vain yksilöön. Edistävinä tekijöinä tässä tutkimuksessa tulivat esiin oppiva asenne, vahva teknologinen osaaminen sekä laajat verkostot.</p>			

Avainsanat – Nyckelord – Keywords

työttömyys, aktiivinen työvoimapolitiikka, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus, työelämäosaaminen, kvalifikaatio, kompetenssi

Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited

Helsingin yliopiston keskustakampuksen kirjasto

Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information

Tiedekunta - Fakultet - Faculty Faculty of Behavioral Sciences		Laitos - Institution – Department Department of Behavioral Sciences	
Tekijä - Författare - Author Mia Paatsalo			
Työn nimi - Arbetets titel - Title ”Well of course, one goal is to become employed.” Helsinki unemployed Associations trainers views on labor market training			
Oppiaine - Läroämne – Subject General and Adult Education			
Työn laji ja ohjaaja(t) - Arbetets art och handledare – Level and instructor Master’s thesis, Sami Paavola		Aika - Datum - Month and year March 2016	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 116 + 9
Tiivistelmä - Referat – Abstract <p>Labor market training is facing new challenges after several social changes. In order to ensure the competitiveness and productivity, labor marketing training should respond faster to the targeted needs and enhance employment by skills development. This study seeks to determine the educational goals and targeted needs for labor market training, as well as to study what factors prevent and promote the employment of the unemployed, in the opinion of the trainers of labor market training. The research context is the Helsinki Association of Unemployed (HeTy) and the aim of the study is to provide a less studied and association oriented perspective in labor market training.</p> <p>The subjects of the study were adult trainers who are currently operating or operated during the year 2015 at HeTy. The research was conducted using qualitative methods and the data was collected by theme interviews at the turn of November and December in 2015. Content analysis was used when analyzing the data.</p> <p>Research shows that HeTy's educational goals are employment, communality and activation, from which employment was held the main goal. Based on the results, these educational objectives can be noted to serve excellently the needs of the unemployed. In contrast, a similar correlation does not exist between the needs of working life i.e. qualifications and educational objectives. The results show that due to structural barriers, and very scarce resources it is therefore very difficult to produce valuable expertise for working life with the training.</p> <p>In addition to the educational objectives and needs, the study examined the factors preventing and promoting employment. The results show that the obstacles to employment are divided into individual adhesive and structural barriers. Weak level of attitude and emotional factors, lack of knowledge, as well as the weakening of the welfare caused by long-term unemployment were listed as individual adherent barriers, or barriers, to which the unemployed person may influence. Instead, structural barriers were seen to be mainly related to structural unemployment, which individuals do not have influence on. Factors promoting employment were not divisible in half like the obstacles and rather connected only to the individual. A learning attitude, strong technological expertise and</p>			

extensive networks were named as supporting factors in this study.

Avainsanat – Nyckelord – Keywords

Unemployment, Active labour market policy, Vocational training, Work-life competencies, Qualification, Competence

Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited

Main Library of University of Helsinki

Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information

SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	1
2. Työttömyys ilmiönä	3
3. Aktiivinen työvoimapolitiikka	9
4. Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus	17
4.1 Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen kehitys Suomessa	25
5. Työttömien työelämäosaaminen.....	30
6. Tutkimuksen toteutus	39
6.1 Tutkimuskysymykset	41
6.2 Tutkimusaineistona Helsingin Työttömät ry:n kouluttajat	42
6.3 Aineistonkeruu ja analyysi	45
6.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja eettiset kysymykset	50
7. Tulokset	56
7.1 Koulutuksellisia tavoitteita työllistyminen, aktiivisuus ja yhteisöllisyys	57
7.1.1 Työllistyminen: ”Tavoitteena on se, että sinne työllistymään pääsis”	57
7.1.2 Yhteisöllisyys: ”Se tie löydetään porukalla”	62
7.1.3 Aktivointi: ”Aktiivisiksi toimijoiksi työelämässä”	65
7.2 Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus: ristiriitaisten tarpeiden kenttä	68
7.3 Työllistymisen esteet: yksilöön kiinnittyvien ja rakenteellisten tekijöiden summa	73
7.3.1 Yksilöön kiinnittyvät esteet: alistuminen, työttömien osaamattomuus ja pitkäaikaistyöttömyys	74
7.3.2 Rakenteelliset esteet.....	80
7.4 Työllistymistä edistävät tekijät: Asenne, teknologinen osaaminen ja verkostot ...	84
7.4.1 Oppiva asenne: ”Tämmönen oppivan asenne on ihmisellä”	85
7.4.2 Teknologinen osaaminen: ”Elämä on netissä, myös työelämä”	88
7.4.3 Verkostot: ”Tietysti kannattais sitä verkostoo luoda kaiken aikaa”	90
8. Pohdinta.....	92
LÄHTEET	101
LIITTEET	116
LIITE 1: Taulukko analyysin teemoittelun tueksi	116
LIITE 2: Haastattelurunko	122

1. Johdanto

Keskustelu työttömyydestä on jatkuvaa ja vilkasta. Erityisesti keskustelua on käyty siitä, miten yhteiskuntasopimus tulee vaikuttamaan suomalaiseen työttömyyteen lyhyellä aikavälillä. On kuitenkin selvää, että suomalaisen vitsauksen, rakennetyöttömyyden, pitäessä työttömyysastetta verrattaen korkealla, on suomalaisen yhteiskunnan hyödynnettävä kaikki keinot kilpailukyvyn kasvattamiseksi ja työttömyyden vähentämiseksi sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä (Aho & Arnkil 2008, 70, 75).

Yhteiskuntasopimuksen myötä yhteiskunnallinen fokus on siirtynyt taloudellisen kilpailukyvyn varmistamiseen, tuottavuuden kasvattamiseen ja osaamisen tehokkaaseen kehittämiseen. (Ahokas, Passini & Pirttilä-Backman 2005, 126-127; Raivola, Heikkinen, Kauppi, Nuotio, Oulasvirta, Rinne, Kamppi & Silvennoinen 2006, 5). Kilpailukyvyn kasvattamisen katsotaan tarvitsevan osaamisen ja informaation hallintaa sekä joustavia liiketoiminnallisia ratkaisuja (Ruohotie 1999, 164-165). Nämä perustavanlaatuiset muutokset suomalaisessa talous- ja kilpailukyky politiikassa ovat heijastuneet useille eri politiikan osa-alueille, erityisesti työvoimapolitiikkaan. Sitkeän rakennetyöttömyyden ja jatkuvasti muuttuvien toimintaympäristöjen myötä työvoimapolitiikasta aikuiskoulutuksesta on tullut keskeinen työvoimapolitiikan väline työttömyyden torjunnassa.

Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus on työttömien työelämäosaamisen parantamiseen pyrkivä aktiivinen, työvoimapolitiittinen toimenpide. Sen avulla työttömiä autetaan vastaamaan rajun globalisaation, rakennetyöttömyyden ja nopean teknologisen kehityksen asettamiin uusiin osaamisvaatimuksiin kehittämällä osaamista paremmin työmarkkinoiden vaatimuksia vastaaviksi. Tuottavuus- ja kilpailukykyvaatimuksiin vastaamiseksi ja työllistymisen edistämiseksi työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus pyrkii kehittämään työttömien osaamista ja muuttamaan ajattelutapoja ja asenteita. (Cairns & Malloch 2011, 3; Ellström 1997, 266; Heinonen 2002, 81; Hämäläinen 2013, 174, 177-178; Kantola 2006, 156-157; Miettinen 2014, 7; Parpo 2007, 7; Raivio & Nykänen 2015, 23; Ruohotie 1999, 164-165; Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2010, 1.) Puhutaan elinikäisestä oppimisesta eli tietojen, taitojen, asenteiden ja käyttäytymisen jatkuvasta kehittämisestä. (Harris & Chisholm 2011, 373; Helkama & Seppälä 2006, 136-137; Onnismaa 2007, 70-71.)

Tässä tutkielmassa tarkastelen työttömyyttä, työvoimapolitiikkaa ja työvoimapoliittista aikuiskoulutusta koulutuksia järjestävän yhdistyksen ja sen kouluttajien näkökulmasta. Tutkimus on kvalitatiivinen tapaustutkimus, jossa keskityn kuvaamaan Helsingin Työttömät ry:ssä (HeTy) järjestettävää työvoimapoliittista aikuiskoulutusta. Tutkimuskohteeksi HeTy valikoitui monipuolisen kurssitarjonnan sekä koulutuksellisen aktiivisuuden vuoksi. Tutkielmalla on kaksi päätavoitetta, joista ensimmäinen on selvittää, mitä ovat Helsingin Työttömät Ry:n työvoimapoliittisen koulutuksen tavoitteet ja miten koulutus vastaa sille asetettuihin tarpeisiin. Toinen tavoite on paikantaa HeTy:n kouluttajien mielestä työllistymistä estäviä ja edistäviä tekijöitä.

Tutkielmani päämääränä on tuottaa koulutuslähtöinen eli kouluttajien ääntä kuunteleva tutkimus, jonka avulla pyrin osallistumaan paljon tutkitun ilmiön, työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen, ympärillä käytävään tieteelliseen keskusteluun vähemmän tutkitusta näkökulmasta (vrt. Hanhinen 2010, Ruohotie 2003, Pikkusaari 2012). Työelämälähtöisen kirjallisuuden sijaan tässä tutkimuksessa tavoitteena on kuunnella kouluttajien mielipiteitä sekä perehtyä työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen järjestävän tahon näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa pyrin tunnistamaan konkreettisesti työllistymistä estäviä ja edistäviä tekijöitä, jolloin fokus ei ole aiemman kirjallisuuden (Asplund 2009, Hämäläinen & Tuomala 2006, Ilmakunnas, Romppanen & Tuomala 2001, Suikkanen & Linnakangas 2000) tapaan työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen kokonaisvaltaisen vaikuttavuuden arvioinnissa, vaan vähemmän tutkitussa koulutuksen sisällöllisessä tarkastelussa.

Saatujen tutkimustulosten toivotaan hyödyttävän HeTy:ä koulutuksien sisällöllisessä kehittämisessä sekä työttömien yksilöllisessä ohjauksessa. Toisaalta tuloksissa esille nousseiden rakenteellisten ja poliittisten epäkohtien ja ristiriitaisuuksien takia tutkielma ottaa osaa myös laajempaan työvoimapoliittiseen keskusteluun. Erityisesti se tuo esille yhdistyksen kriittisen äänen ja osoittaa, kuinka lohduttomassa tilassa työvoimapoliittinen aikuiskoulutus on vallitsevien poliittisten ja rakenteellisten esteiden takia.

Tutkielmani etenee seuraavanlaisesti: luvuissa 2-5 perehdytään tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen eli käydään läpi työttömyyttä ilmiönä, paneudutaan aktiiviseen työvoimapolitiikan sisältöön sekä sen keskeisimpään tukitoimenpiteeseen eli työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen. Työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen kehitystä viimeisen viiden-

kymmenen vuoden ajalta käydään lyhyesti läpi luvussa 4.1, josta edetään työttömien työelämäosaamisen ja kompetenssi ja kvalifikaatio -käsitteiden tarkasteluun. Luvussa kuusi esittelen tutkimuskysymykset sekä kerron lyhyesti HeTy:stä ja sen toiminnasta. Lisäksi käyn läpi tutkimusmenetelmät, josta etenen luotettavuuden ja eettisten kysymysten tarkasteluun. Seitsemännessä luvussa kuvaan tutkimukseni tulokset ja kahdeksannessa luvussa vedän tutkimukseni keskeisimmät tulokset yhteen, jatkan luotettavuuden tarkastelua sekä pohdin, mitä olisin voinut tehdä toisin.

2. Työttömyys ilmiönä

Työttömyys on monisyinen, laaja ja paljon tutkittu ilmiö, jota lähestytään useista eri lähtökohdista ja usein eri tutkimusmetodein. Erityisesti työttömyyteen kohdistuvassa tutkimuksessa keskitytään seuraamaan työttömyyden kehitystä ja sen yhteiskunnallisia vaikutuksia tai vaihtoehtoisesti paneudutaan työttömyyden aiheuttamiin, yksilöön kohdistuviin haittoihin (mm. Koistinen 2014, OECD, Parpo 2007, Raivola ym. 2006, Tilastokeskus; Työ- ja elinkeinoministeriö). Pääsääntöisesti tutkimuksellinen tarkastelu kuitenkin rajautuu kahteen eri koulukuntaan: kansantaloudelliseen ja sosiaalitieteelliseen lähestymistapaan. Kansantaloudellinen lähestymistapa keskittyy yhteiskunnalliseen ja kvantitatiiviseen tutkimukseen. Sen sijaan sosiaalitieteellinen lähestymistapa paneutuu yksilötason tekijöiden tutkimiseen laadullisten metodien avulla. (Koistinen 2014, 219-223.)

Kansantaloudellinen lähestymistapa (mm. Keynes 1936; Marx 1876) tarkastelee työttömyyttä tilapäisenä ja välttämättömänä ilmiönä olettaen, että työmarkkinoilla vallitsee täydellinen kilpailu. Lähestymistavan mukaan työttömyyttä määrittää ainoastaan markkinalogiikka eli kysynnän ja tarjonnan välinen suhde. (Koistinen 1999; 135-136; Koistinen 2014, 224). Kansantaloudellisesta lähestymistavasta poiketen sosiaalitieteellinen lähestymistapa keskittyy yksilön ominaisuuksien, intressien ja osaamisen tarkastelemiseen sekä paneutuu siihen, miten näitä ominaisuuksia ja osaamista voisi kehittää työllistymisen edistämiseksi ja työmarkkinoilla toimimisen tehostamiseksi. (Parpo 2007, 17). Tärkeää sosiaalitieteellisille teorioille ei niinkään ole kansantaloudellisen lähestymistavan tapaan selittää työttömyyttä, vaan tarkastella työttömyyden yksilöllisiä seurauksia (Koistinen 2014, 224-225).

Suomessa työttömyyttä tutkii aktiivisesti Työ- ja elinkeinoministeriö apunaan Suomen Tilastokeskus. Työ- ja elinkeinoministeriön toteuttama tutkimus keskittyy, kansantaloudelliselle lähestymistavalle uskollisesti, työttömyysasteen kehityksen seurantaan sekä työttömyyden makrotaloudellisten syiden ja seurausten paikantamiseen. Tilastokeskukselta ilmestyy joka kuukausi selvitys työttömyyden kehityksestä, jonka pohjalta Työ- ja elinkeinoministeriö tekee tarvittavia jatkoselvityksiä (Tilastokeskus, Työ- ja elinkeinoministeriö). Euroopanlaajuisesti työttömyyden kehitystä seurataan Euroopan Unionin ja OECD:n toimesta. OECD julkaisee vuosittain kattavan selvityksen (OECD Employment Outlook) jäsenmaiden työttömyyden kehityksestä sekä toimenpiteistä, joita suositellaan toteutettavaksi jäsenmaissa. (OECD.)

Aktiivisen työttömyysseurannan ollessa luonteeltaan kansantaloudellista ja yhteiskunnallista, on tärkeää kiinnittää huomiota myös yksilöön, sosiaalitieteelliselle lähestymistavalle ominaisesti. Koska tutkielmani keskittyy työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen sisältöön ja sen vaikutuksiin yksilötasolla, on kansantaloustieteellinen lähestymistapa tutkimukseeni liian teoreettinen, makrotaloudellinen ja yksiselitteinen. (Koistinen 2014, 225; Neubäumer 2010, 2; Parpo 2007, 17.) Siksi lähestyn työttömyyttä sosiaalitieteellisestä näkökulmasta keskittyen mikrotasolla tapahtuvaan yhdistystoimintaan sekä niihin konkreettisiin tekijöihin, jotka vaikuttavat työttömien työllistymiseen. Tutkimuksen keskiössä ovat koulutuksellisten tavoitteiden lisäksi sosiaalitieteelliselle lähestymistavalle tyypilliset yksilölliset ominaisuudet kuten ikä, koulutustaso ja työkokemus sekä työttömien osaaminen. (Koistinen 2014, 225.)

Työttömyydellä tarkoitetaan Kokon (2008) mukaan yhteiskuntaan, yhteisöön ja etenkin yksilöön vaikuttavaa elämäntapahtumaa tai tilaa, jossa ihminen on ilman työtä tai työssä, jota ei lueta tuottavaksi työksi. Tuottavaksi työksi luetaan formaali, markkinaehtoinen ja rahallista korvausta vastaan suoritettava työ, jonka merkittävästä vähentymisestä tai loppumisesta seuraa työttömyys (Heinonen 2002, 27; Koistinen 2014, 89). Työttömyyteen liitetään keskeisesti myös taloudellinen epävarmuus, poliittinen tasapainottomuus sekä heikentynyt sosioekonominen asema (Azeng & Yogo 2015, 1-2; Saloniemi, Romppainen, Strandg & Virtanen 2014, 4).

Kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) määrittelee työttömyyden kategorisoimalla työttömät neljään eri kategoriaan. ILO:n mukaan työttömäksi määritellään tietyn ikäiset ja tiettyinä aikoina työttömänä olevat henkilöt, jotka:

- 1) ovat avoinna uudelle palkkatyölle vanhan työn loputtua pysyvästi tai hetkellisesti
- 2) ovat vapaita työntekoon tietyn ajanjakson verran ja joiden tämän hetkinen status on jokin muu kuin työntekijä. (mm. opiskelijat, eläkeläiset)
- 3) ovat vapaana työn teolle ja ovat tehneet uudelleen järjestelyitä aloittaakseen uuden työn.
- 4) ovat lomautettuina.

Suomessa työttömyyden määrittely ja seuranta tapahtuu Työ- ja elinkeinoministeriön toimesta ILO:n periaatteita ja määritelmiä soveltamalla (ILO Department of Statistics). Työ- ja elinkeinoministeriö määrittelee työttömyyden seuraavasti: ”Työttömänä pidetään työnhakijaa, joka ei ole työsuhteessa eikä työttömyysturvalain 2. luvussa tarkoitetulla tavalla työllistyy päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään ja joka ei ole työttömyysturvalain 2. luvussa tarkoitettu päätoiminen opiskelija (Työ- ja elinkeinoministeriö; Työttömyysturvalaki 2. luku, 1 §).”

Työttömäksi luonnehditaan Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan myös työsuhteessa olevaa, lomautettua työntekijää tai työntekijää, jonka säännöllinen viikoittainen työaika alittaa neljän tunnin rajapyykin. Nämä määrittelyt eivät huomioi osa-aikatyötä eivätkä sitä, kuinka vajavaisesti työntekijöiden kapasiteettia ja osaamista työmarkkinoilla käytetään. Lisäksi työsuhteiden epätyypillisuus sekä problemaattiset nollasopimukset rasittavat työvoimaa. (Jallade 1987, 173; ILO Department of Statistics; OECD; Parpo 2007, 22; Raivio & Nykänen 2015.)

Virallisen määritelmän mukaan henkilöstä tulee työtön, kun henkilö rekisteröityy työvoimatoimistoon työttömäksi työnhakijaksi ja osoittaa virallisesti halunsa työllistyä. Virallisesti ilmaistu halu työllistyä on myös edellytys työttömyysturvan saamiselle (Kokko 2008, 201; Parpo 2007, 24). Virmasalon (2002) mukaan yksilö voidaan määritellä työttömäksi myös silloin, jos yksilön asemaksi väestönlaskenta-aineistossa on määritelty työtön.

Muutokset työmarkkinoilla ja epämääräisten työsuhteiden nopea lisääntyminen on lisännyt työttömyyttä Suomessa ja maailmalla (Heinonen 2002, 5). OECD:n (2015) viimeisimmän selvityksen mukaan vuoden 2015 maaliskuussa OECD maissa oli, yli 42 miljoonaa työtöntä. Selvityksen mukaan suurinta työttömyys on nimenomaisesti Euroopassa, työttömyysasteen ollessa 11 prosenttia. Sen sijaan Yhdysvalloissa ja Japanissa työttömyysaste on vain noin viiden prosentin luokkaa. Kaikissa OECD –maissa pitkäaikaistyöttömien eli yli vuoden työttömänä olleiden määrä on lisääntynyt ja etenkin Euroopassa työttömyys on muuttunut rakenteellisemmaksi, mikä on hankaloittanut merkittävästi työttömien uudelleensijoittumista työelämään (OECD 2015, 12.)

Suomessa työttömyysaste on Euroopan tasoa maltillisempi, vain yhdeksän prosentin luokkaa. Lisäksi lohdullista on se, että Suomen nuorisotyöttömyys on muita Euroopan maita selvästi alhaisempaa. Huolestuttavana pidetään kuitenkin sitä, että Suomen työttömyysaste on tärkeitä kilpailijoita kuten Ruotsia ja Saksaa merkittävästi korkeampi. Lisäksi tilannetta ei helpota se, että vaikka suurin työttömyysaalto näyttää olevan takanapäin, on suomalaisen työttömyyden rakenteellistuminen vauhdikkaampaa kuin kilpailevilla mailla. (Caliendo & Schmidl 2015, 4; Järvensivu & Koski 2008, 41; Tilastokeskus 03/2016.) Toisaalta Rusekin (2015) toteuttaman tutkimuksen mukaan Pohjois-Euroopassa sijaitsevien maiden työttömyyden ei ennusteta kasvavan, päinvastoin.

Tilastokeskuksen viimeisimmän, maaliskuussa 2016 toteutetun työvoimatutkimuksen mukaan työttömien määrä helmikuussa 2016 oli 248 000, mikä on 20 000 työtöntä vähemmän kuin viime vuonna samaiseen aikaan. Työttömyysaste on laskenut edellisvuoden helmikuusta 0,7 prosenttiyksikköä, sen oltua helmikuussa 2015 10,1 prosenttia. (Tilastokeskus 3/2016.) Luvut eivät kuitenkaan kerro koko totuutta: työttömien määrää huomattavasti suurempi on niiden henkilöiden määrä, jotka kokevat työsuhteensa epävarmaksi. Epävarmuus työsuhteesta ja huoli taloudellisesta toimeentulosta ovat lisääntyneet lyhytaikaisten työsuhteiden määrän kasvaessa. (Hämäläinen, Taimio & Uusitalo 2005, 8-11). Raivolan ym. (2006) mukaan pätkätöistä ja epätyypillisistä töistä on tulossa väestön yleisin työmuoto.

Työttömyys voi olla joko yksilön omaehtoinen valinta tai vastentahtoinen tila, jossa työtömän osaaminen ja ammattitaito eivät kohtaa työmarkkinoiden kysyntää. Tutkielmassani lähtökohtainen oletamus on, että työn menettäminen on tapahtunut työntekijän tahdonvas-

taisesti, jolloin työttömyys ei ole koskaan vapaaehtoista, vaan aina rakenteellista. Lisäksi olettamuksenani on, että työttömyyden alentaminen ja työllisyyden edistäminen ovat yhteiskunnallisesti tavoiteltavia asioita. Nykyisen taloustilanteen vallitessa työvoimapolitiikan tavoite on nimenomaisesti lisätä voimakkaasti työllistymistä ja torjua luonteeltaan perustavanlaatuisempaa rakenteellista työttömyyttä (Aho & Arnkil 2008, 57; Koistinen 1999, 135-136; Koistinen 2014, 177; Kokko 2008, 201; Parpo 2007, 10, 22-23).

Työttömyys elämäntilanteena uhkaa yksilön fyysisiä, psykologisia, taloudellisia ja sosiaalisia voimavaroja ja pakottaa yksilön uudelleenarvioimaan omia tavoitteita (Lepistö 2010, 5). Työelämäosaamiseen kohdistuvien vaatimusten muuttuessa nopeasti työttömien taidot jäävät käyttämättömiksi ja vanhentuvat kohtalaisen nopeasti. Ilman tietoja ja taitoja ylläpitävää koulutusta, uusiin mahdollisuuksiin ja työtarjouksiin tarttuminen voi olla lähes mahdotonta. Työmarkkinoille uudelleen kiinnittymisen vaikeudesta kertoo pitkäaikaistyöttömyyden merkittävä kasvu. (OECD 2015, 12; Moisala, Suoniemi & Uusitalo 2006, 17; Parpo 2007, 12; Tapaninen 2000, 24.)

Suomessa toimeentulon hankkiminen yksilön valitsemalla työllä, ammatilla tai elinkeinolla kuuluu kansalaisten perusoikeuksiin. Julkisen vallan on näissä puitteissa edistettävä työllisyyttä sekä pyrittävä turvaamaan kaikkien oikeudet tehdä työtä. Kairisen (2009) mukaan työllisyys ja työllistyminen ovatkin ”oikeudellisesti sidottuja hyviä tai varallisuusarvoja (Kairinen 2009, 301).” Puhutaan työllistymisen turvasta, jossa työoikeudelliset periaatteet ja työ- ja sosiaalipolitiikan keskeiset tavoitteet liittyvät aktiiviseen työllisyyden lisäämiseen (Kairinen 2009, 301; Parpo 2007, 10).

Vaikka Suomessa pyritään tehokkaasti uudelleentyöllistämään työttömiä, voi työttömyys jäädä pysyväksi elämäntilanteeksi ja pitkittyä yli vuoden kestäväksi pitkäaikaistyöttömyydeksi. Etenkin tilanteissa, joissa työ ei näyttäydy työttömälle houkuttelevana vaihtoehtona toimeentuloturvan riittäessä taloudelliseen toimeentuloon, on työttömyydellä suuri riski pitkittyä. Työn tekeminen ei ole mielekäästä, jos työtön saavuttaa saman tulotason tekemättä työtä. (Aho & Arnkil 2008, 56; Parpo 2007, 17, 22.) Puhutaan uusliberaalista kritiikistä, jossa työttömyyttä pidetään yksilöllisenä valintana, jonka ”antelias toimeentuloturva mahdollistaa (Boockmann, Ammermüller, Zwick & Maier 2012, 1; Parpo 2007, 17; Tapaninen 2000, 30).” Ahon ja Arnkilin (2008) mukaan passiivisuus on kuitenkin vähentynyt viime aikoina runsaasti: töitä halutaan tehdä, vaikka se ei lyhyellä aikavälillä olisikaan kannatta-

vaa, sillä raha ei ole työn ainoa itseisarvo. (Aho & Arnkil 2008, 56; Parpo 2007, 17,18, 22.)

Suomessa työttömyydestä kärsivät erityisesti vähän koulutetut nuorimmat ja vanhimmat ikäluokat. Ikääntyvien suorittavalle osaamiselle ei ole enää työmarkkinoilla tarvetta, sillä tarve kohdistuu korkean osaamistason työntekijöihin kuten oikeanlaisen koulutuksen saaneisiin nuoriin. Lisäksi työmarkkinat pitävät ikääntyviä työntekijöitä usein vähemmän tuottavina ja joustavina työntekijöinä, jolloin heidän palaaminen työelämäänsä työttömyysjakson jälkeen on entistä haastavampaa. (Boockmann ym. 2012, 1; Parpo 2007, 12-13.)

Työttömyyden torjumiseksi olisikin tärkeää räätälöidä keinot, joilla erilaisia ikäluokkia pyritään työllistämään. Nuoria on tarkoituksenmukaista ohjata ammatilliseen koulutukseen, kun taas vanhempien ikäluokkien kohdalla erilaiset varhaiseläkejärjestelmät voivat olla ratkaisu työttömyyden vähentämiseen (Hämäläinen, Taimio & Uusitalo 2005, 11; OECD 2015, 116). Parpon (2007), Ridellin ja Songin (2011), Silvennoisen (2002), Silta-lan (2007) ja Tapanisen (2000) mukaan työttömyyden riskiryhmiin kuuluu yhä useampi, sillä yhteiskunnassa ei huolehdita työvoimasta, jonka koulutus ja osaaminen eivät enää vastaa työmarkkinoiden tarpeita.

Työttömyyden luonne on keskeisesti muuttunut. Työttömyysjaksot kestävät aiempaa pidempään ja työttömyys on kroonistunut ja muuttunut 2000-luvulla suhdannetyöttömyydestä rakenteelliseksi työttömyydeksi. Aiemmin talouden lamakausiin ja laskusuhdanteisiin liittyvästä hetkellisestä työvoiman kysyntää heikentävästä työttömyydestä on tullut rakenteellista työttömyyttä, joka syrjäyttää työvoimaa markkinoilta pysyvästi vaikeuttaen etenkin riskiryhmien eli vanhemman ja alhaisemmin koulutetun väestön palaamista työmarkkinoille. Rakennetyöttömyydessä työvoiman kysyntää ja tarjontaa on puolin ja toisin, mutta niiden tarpeet ja osaaminen eivät kohtaa. (Aho & Arnkil 2008, 57; Koistinen 2014, 176-178; Lepistö 2010, 5-6; Parpo 2007, 14-15.)

Rakennetyöttömyyden myötä työvoiman kysynnän laatu on muuttunut eikä kirjallisuuden (Aho & Arnkil 2008, Lepistö 2010, Parpo 2007) mukaan työnhakijoiden osaaminen vastaa työmarkkinoilla vallitsevia vaatimuksia. Puhutaan ”työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopimattomuudesta (Parpo 2007, 15).” Tätä yhteensopimattomuutta ovat vuosien aikana lisänneet etenkin yhteiskunnalliset rakennemuutokset, talouden nopea kansainvälisty-

minen sekä teknologian ripeä kasvu. Teknologisen kehityksen aiheuttamasta rakennetyöttömyydestä on alettu käyttämään termiä teknologinen työttömyys, jolla viitataan teknologian niin kovaan etenemiseen, että aiemmin kysytty osaaminen jää tarpeettomaksi. (Koistinen 2014, 176-177; Parpo 2007, 12-13; 15; Tapaninen 2000, 25.)

Työttömyyden muuttuminen rakenteelliseksi on asettanut uusia haasteita työttömyyden torjumiselle (Tapaninen 2000, 25). Rakenteellinen työttömyys on vaikuttanut erityisesti työvoimapolitiittisen koulutuksen luonteeseen siirtäen painopistettä ammatillisia valmiuksia kehittävään, työllistymistä tukevaan tutkintotavoitteiseen ammatilliseen koulutukseen, jonka avulla pyritään lähentämään työvoiman osaamista työelämän tarpeita paremmin vastaaviksi. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 5).

Työ- ja aktivointipolitiikassa fokusta on siirretty suoritusperusteiseen aktivointiin ja työttömien oikeuksia on rajattu, velvollisuuksia ja sosiaaliturvan vastikkeellisuutta lisätty sekä aktivointia tehostettu (Aho & Arnkil 2008, 72; Raivio & Nykänen 2015, 32). Uuden politiikan mukaiset toimet ovat rajoittaneet työttömien demokratiaoikeuksia kuten päätöksenteko-, loma- ja opiskeluoikeuksia (Koistinen 2014, 306). Oikeuksien kaventuessa velvollisuuksia on lisätty: työttömyysturvan työssäoloehto on kiristetty, eläketukea vastikkeellistettu ja työmarkkinatuki on kytketty koulutukseen (Aho & Arnkil 2008, 72). Oikeuksia rajoitettaessa ja velvollisuuksia asetettaessa yksilöä koskeva päätöksenteko on siirtynyt yksilöltä yhteiskunnalle. (Keskitalo & Karjalainen 2013, 9; Koistinen 2014, 307.)

3. Aktiivinen työvoimapolitiikka

Työvoimapolitiikka on syntynyt vastaamaan solidaarisen palkkapolitiikan ja finanssipolitiikan aiheuttamaan työttömyyteen. Samalla, kun työvoimapolitiikassa pyritään aktiivisesti vähentämään työttömyyttä, finanssipolitiikassa tavoitellaan tehokkuutta ja kilpailukyvyn kansainvälistä kasvattamista. Valtiot pyrkivät kiivaasti vastaamaan tuottavuusvaatimuksiin ja pienentämään kustannuksia. Huomiotta jätetään se tosiasia, että yksilön tuottavuutta kasvatettaessa yhä vähemmän työntekijöitä tarvitaan töihin, jolloin myös työttömyys kasvaa. (Rusek 2015, 99-100.)

Työvoimapolitiikka on luotu torjumaan työttömyyttä sekä edistämään työllistyvyyttä. Keinoja ovat muun muassa työmarkkinoiden toimivuuden tehostaminen, palkkainflaation torjuminen, yritysten rekrytoinnin tukeminen sekä työttömien työnhaun edesauttaminen. Yksilötasolla työvoimapolitiikka keskittyy työttömien työelämäsuuntautumisen lisäämiseen, työllistymismahdollisuuksien kasvattamiseen sekä työttömyydestä aiheutuvien negatiivisten vaikutusten, kuten marginalisaation ja köyhyyden, torjumiseen. (Heinonen 2002, 32; Hämäläinen & Tuomala 2006, 4; Koistinen 2014, 357-359, 361, 372; OECD 2015, 13; Raivio & Nykänen 2015, 32; Raivola ym. 2006, 62; Saloniemi, Romppainen, Strandh & Virtanen 2014, 2; Silvennoinen, H. 2002, 78; Tuomala 2002, 7.)

Aiemmin mainittujen tavoitteiden lisäksi työvoimapolitiikalla pyritään minimoimaan työttömyydestä aiheutuvia kustannuksia, kuten terveys- ja sosiaalimenoja sekä suojelemaan työttömiä elintason laskulta tukemalla nopeaa työllistymistä. (Kokko 2008, 224); Vaarama, Moisio & Karvonen 2010, 20). Lisäksi yhteiskunnallista tukea tarvitaan työttömien markkinoille suuntautuvan aktiivisuuden edistämiseksi ja työn merkityksellisyyden kasvattamiseksi. Mikäli työn merkitys yksilölle alenee liiaksi, todennäköisyys saada töitä heikkenee merkittävästi. (Lepistö 2010, 8.)

Työvoimapolitiikka jaetaan tyypillisesti aktiiviseen ja passiiviseen työvoimapolitiikkaan sen mukaan, pyrkivätkö toimenpiteet turvaamaan työttömän toimeentulon vai parantamaan työllistymistä (Filges, Smedslund, Knudsen & Jørgensen 2015, 8; Raivio & Nykänen 2015, 32). Passiivisen työvoimapolitiikan keskeinen tehtävä on tarjota työttömälle taloudellista turvaa (työttömyysvakuutus, toimeentuloturva, peruspäiväraha, ansiosidonnainen päiväraha), suojella työtöntä tulon menetykseltä sekä ylläpitää työvoimareserviä työmarkkinoiden käytössä. Saadakseen taloudellisen turvan tulee yksilön ilmoittautua työvoimatoimistoon työttömäksi työnhakijaksi sekä osallistua aktivointiohjelmaan tietyn ajanjakson kuluessa. (Aho & Arnkil 2008, 46; Filges ym. 2015, 8; Parpo 2007, 24; Raivio & Nykänen 2015, 32.)

Passiivisen työvoimapolitiikan tarjotessa turvaa, keskittyy aktiivinen työvoimapolitiikka tarjoamaan työllistyvyyteen vaikuttavia palveluita ja toimenpiteitä, joilla vaikutetaan etenkin työvoiman tarjontaan. (Tuomala 2002, 7; Raivio & Nykänen 2015, 32.) Aktiivisen työvoimapolitiikan keskeisiä tavoitteita ovat työttömien tutustuttaminen työmarkkinoihin, työllistymisen vauhdittaminen parantamalla työttömien työllistymisvalmiuksia, kompe-

tensseja sekä työmarkkinaresursseja sekä työttömien tukeminen elämän murrosvaiheissa. Lisäksi aktiivisen työvoimapolitiikan avulla pyritään tehostamaan työvoiman liikkuvuutta markkinoilla: työntekijöitä pyritään siirtämään taantuvilta osatyömarkkinoilta markkinoille, joissa kysyntää on enemmän. (Ala-Kauhaluoma 2005, 42, 44; Filges ym. 2015, 8; Heinen 2002, 72; Parpo 2007, 25; Raivio & Nykänen 2015, 32.)

Työvoimapolitiikka on jaettavissa koulutus-, talous-, asunto- ja sosiaalipoliittisiin keinoihin, työvälitys- ja neuvontapalveluihin sekä työllistymistä tukeviin keinoihin. Toiseen laajempaan, vuonna 1995 OECD:n tekemään jaotteluun, kuuluvat julkiset työvoimapalvelut ja hallinta, työvoimakoulutus, nuoriin kohdistuvat toimet, tuettu työllistäminen, vajaakuntoisten työllistäminen sekä passiivisen työvoimapolitiikan mukainen työttömien taloudellinen tukeminen (Koistinen 2014, 373, 375).

Huomionarvoista on se, että jaottelu ei ota huomioon jatkuvasti lisääntyviä räätälöityjä yksityisten ja julkisten palvelun tarjoajien työvoimapalveluja, jotka pyrkivät paikkaamaan julkisten palveluiden vajavaisuutta. Ensisijainen vastuu työvoima- ja yrityspalvelusta on valtiolla. Kun työvoimapalveluita ostetaan muualta, vastuu päätöksenteosta siirtyy kunnille. Lisäksi kuntien vastuulla on kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 24; Koistinen 2014, 372, 375; Saikku 2015, 6.)

Vaikka aktiivisella ja passiivisella työvoimapolitiikalla on omat tunnusomaiset piirteensä, kytkeytyvät ne kiinteästi toisiinsa. Kärjistetysti ilmaistuna aktiivinen työvoimapolitiikka sanelee ne ehdot, joilla passiivisen työvoimapolitiikan tarjoamaa työttömyysturvaa on mahdollista saada. Passiivisen työvoimapolitiikan vastikkeellistaminen aktiivisten poliittisten toimenpiteiden avulla on yleistynyt kaikkialla Euroopassa: aktiivista työvoimapolitiikkaa harjoitetaan yhä enemmän ja työmarkkinakeskeisemmin kuin aiemmin. Työvoimapolitiittinen fokus on kääntynyt työmarkkinasuuntautuneisuuden lisäämiseen, rakennetyöttömyyden poistamiseen sekä työttömien aktivointiin. Samalla työvoimapolitiikasta on tullut yksilöä velvoittavaa politiikkaa, jossa korostuu erityisesti työvoimapolitiittisen koulutuksen merkitys. (Ala-Kauhaluoma 2005, 42; Asplund 2009, 14-15; Hämäläinen & Tuomala 2006, 4; Koistinen 2014, 355, 372; Parpo 2007, 24- 25; Sihto 2013, 192, 196; Tuomala 2002, 5.)

Pyrkimystä aktiivisuuteen on tehostettu muuttamalla tulonsiirtojärjestelmää ja hyvinvointioikeuksien saamista vastikkeellisemmaksi. Taloudellisten kannustimien avulla pyritään työttömien motivointiin sekä työmarkkinoille paluun vauhdittamiseen. Mikäli kuitenkin työtön ei motivoidu ja aktivoidu halutulla tavalla, voi valtio vastikkeellistaa sosiaaliturvan sekä ryhtyä pakkoaktivointiin. Koska vähimmäistoimeentulo on Pohjoismaissa perusoikeus, ei tätä oikeutta voi rajoittaa. Sen sijaan työttömän vapaa-ajan anastaminen on sallittua, jonka vuoksi pakkoaktivointi on, taloudellisten kannusteiden rinnalla, hyvin tehokas aktivointimenetelmä. (Alho 2014, 71; Keskitalo & Karjalainen 2013, 7; Parpo 2007, 24; Saikku 2015, 8; Sihto 2013, 192, 196; Tuomala 2002, 5; Vartiainen 2014, 334; Vuorinen 2014, 334.)

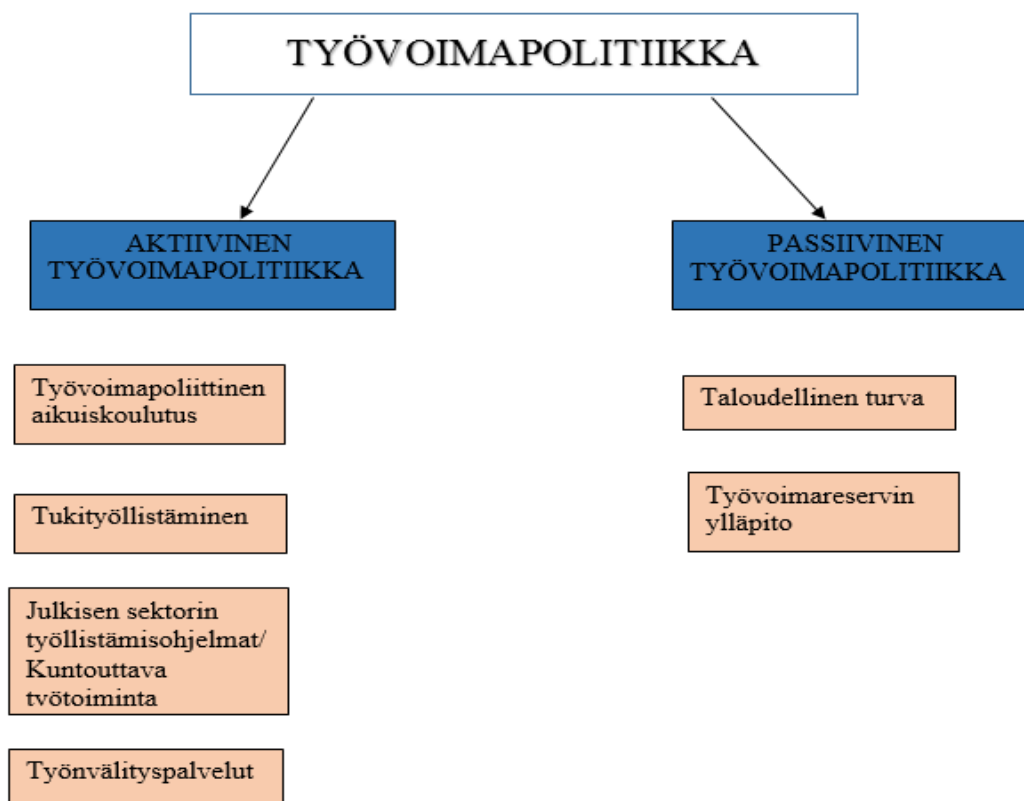
Rakennetyöttömyyden ravistellessa Eurooppaa ja pitkäaikaistyöttömien määrän kasvaessa jatkuvasti, on aktiivisesta työvoimapolitiikasta tullut merkittävä väline työttömyyden hallinnassa. Jotta työttömyyttä pystyttäisiin torjumaan mahdollisimman tehokkaasti, on Euroopan Unionin jäsenmaiden linjauksia aktiivisesta työvoimapolitiikasta (active labour market policies) yhtenäistetty merkittävästi. Etenkin pääomaa sekä työn ja palveluiden liikkumista koskeva päätöksenteko on siirtynyt jäsenmailta Unionin päätöksenteon piiriin. (Koistinen 2014, 373; Parpo 2007, 25.) Härkäpään, Harkon ja Lehikoisen (2013) mukaan Euroopan komission tavoitteena on, että aktiivisesta työvoimapolitiikasta tulisi jonain päivänä yhteiseurooppalainen palvelumuoto.

Vaikka perustavanlaatuiset päätökset tehdään Euroopan Unionissa, ovat jäsenmaat vapaita toteuttamaan aktiivista työvoimapolitiikkaa kuten parhaaksi näkevät. Euroopassa aktiivista työvoimapolitiikkaa toteutetaan kahdella eri tavalla: velvoittaen tai, kuten Suomessa ja muissa Pohjoismaissa, inhimillistä pääomaa kehittäen, jolloin tärkeää on torjua syrjäytymistä, edistää sosiaalista integraatiota sekä lisätä työllistymismahdollisuuksia. Fokus on pitkällä tähtäimellä saavutetuissa eduissa kuten työttömien pysyvässä työllistymisessä. Toteutusmuotoina inhimillistä pääomaa kehittävässä suuntauksessa ovat sosiaali- ja terveyspalvelut, koulutus sekä erilaiset tukityöllistämisen muodot. (Karjalainen & Karjalainen 2013, 12; Saikku 2015, 6.)

Aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteet keskittyvät tukemaan erityisryhmien kuten vajaakuntoisten, maahanmuuttajien, pitkäaikaistyöttömien sekä nuorten työllistymistä ja hyvinvointia (Tuomala 2002, 7). Kohderyhmä on hyvin heterogeeninen, joten on luonnol-

lista, että keinot työllistymisen saavuttamiseksi ovat moninaisia. Työllistymistä pyritään tukemaan muun muassa julkisilla työnvälityspalveluilla sekä valikoidusti työttömille osoitetuilla työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä kuten työvoimakoulutuksella ja työllistämistuilla. (Aho & Arnkil 2008, 46; Parpo 2007, 25.)

Aktiivinen työvoimapolitiikka on jaettavissa neljään eri kategoriaan: työvoimakoulutukseen ja osaamisen kehittämiseen, työnvälityspalveluihin, työllistämistukiin sekä julkisen sektorin työllistämishjelmiin. Nämä eri toteutusmuodot, jotka ovat nähtävissä alla olevasta kaaviosta (kaavio 1) vaihtelevat osa-aikaisista ja lyhytkestoisista koulutuksista kokopäiväisiin ja useamman kuukauden kestäviin työharjoitteluihin. (Aho & Arnkil 2008, 46; Ca- liendo & Schmidl 2015, 2-3, 10; Filges ym. 2015, 9; Saikku 2015, 8; Tuomala 2002, 3.) Keston lisäksi toimenpiteiden kohderyhmät vaihtelevat jonkin verran: esimerkiksi työvoimakoulutusta tarjotaan lyhyen aikaa työttöminä olleille, kun taas julkisen sektorin työllistämishjelmien avulla pyritään aktivoimaan pitkäaikaistyöttömiä. (Asplund 2009; Parpo 2007, 25).



Kaavio 1.

Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus on nykypäivänä suosituin aktiivinen työvoimapolitiittinen toimenpide, joka pyrkii lisäämään työttömien osaamista, parantamaan työelämävalmiuksia sekä intergoimaan työttömät mahdollisimman nopeasti takaisin työelämään (Caliendo & Schmidl 2015, 10; Heinonen 2002, 170; Parpo 2007, 26; Silvennoinen, H. 2002, 88-89). Lisäksi koulutuksen avulla pyritään Filgesin (2015) mukaan kasvattamaan tuottavuutta sekä kasvattamaan inhimillistä pääomaa. Kasvaneen suosion myötä työvoimakoulutuksen toteutustavat ovat monipuolistuneet: työvoimapolitiittista koulutusta järjestetään luokkaolosuhteissa tapahtuvana koulutuksena sekä työssä oppimisjaksoina, jossa oppiminen perustuu työkokemuksille. (Filges ym. 2015, 9.)

Vaikka Filgesin ym. (2015) mukaan eri aktivointipoliittisten toimenpiteiden välillä ei ole merkittävää eroa tarkasteltaessa vaikuttavuutta, näkevät Caliendo ja Schmidl (2015) koulutuksen tukityöllistämismenetelmiä tehottomampana työllistämismenetelmänä. Heidän mukaansa erilaiset tukityöllistämishjelmat ovat lisänneet työttömien toimintakykyä ja osaamista sekä kasvattaneet työttömien työelämäosallisuutta merkittävästi enemmän kuin työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus.

Tukityöllistämässä on kyse työttömän työllistämisestä palkkaperusteiseen tukityöhön, jossa työtön työllistyy joko yksityiselle tai julkiselle sektorille. Tukien avulla työttömien palkkaamista pyritään tekemään houkuttelevaa ja taloudellisesti kannattavaa. Taloudellinen tukeminen voi olla suoraan työnantajalle maksettuja tai muita taloudellisia helpotuksia, joita työnantajalle maksetaan harjoittelun ajalta. (Caliendo & Schmidl 2015, 3, 14; Filges 2015, 9; Raivio & Nykänen 2015, 23.)

Erityisesti yksityisellä sektorilla tukityöllistämällä on saavutettu loistavia tuloksia ja työttömien työllistäminen on ollut tehokasta. Sen sijaan julkisella puolen työllistämässä ei ole onnistuttu näin menestyksekkäästi. Syynä eroon ovat työsuhteiden luonteet: yksityisellä sektorilla työtön työllistyy vakituiseen työsuhteeseen, julkisen puolen sopimuksien ollessa määräaikaista. (Asplund 2009, 16; Hämäläinen & Tuomala 2006, 7).

Tukityöllistämistä ei voida hyödyntää kaikissa tapauksissa ja erityisesti vaikeimmin työllistyvien työllistämässä hyödynnetään työllistämistä suoraan julkiselle sektorille. Suora työllistäminen julkiselle sektorille luo uusia työpaikkoja ja edesauttaa kaikkein vaikeimmin työllistyviä. Suoraan julkiselle sektorille tapahtuvassa työllistämässä tärkeää on luoda

kontakti työmarkkinoille sekä ylläpitää sosiaalista pääomaa työttömyysjakson aikana. Valittavaa on kuitenkin se, että yleensä vaikeimmin työllistyville osoitetut työtehtävät ovat melko kaukana todellisten töiden luonteesta. (Filges ym. 2015, 9-10.)

Julkiselle sektorille suuntautuvat työllistämishjelmat ovat valtion rahoittamia määräaikaista työllistymismahdollisuuksia, joissa työttömän toimenkuvaan kuuluu yleensä erilaisten palveluiden ja tuotteiden tuottaminen. Näiden työllistämishjelmien tavoitteena on lisätä työttömien työkokemusta sekä lähentää työttömän suhdetta avoimiin työmarkkinoihin. Työllistämishjelmissä tärkeää on tarjota vaikeimmin työllistyville työttömille autenttinen työllistymiskokemus, jonka avulla pyritään lisäämään työmarkkinoille suuntautumisen halukkuutta sekä itsevarmuutta. Yleensä julkiselle sektorille suuntautuvissa työllistämishjelmissä työllistymisjaksoon kuuluu myös työvoimapolitiittista kouluttautumista (Caliendo & Schmidl 2015, 15; Parpo 2007, 26).

Joillekin työttömille näinkin edistyneisiin toimenpiteisiin osallistuminen pitkäaikaistyöttömyyden jälkeen on mahdotonta. Ratkaisuksi tähän haasteeseen aktivointipolitiikka tarjoaa heikoimmin työllistyville pitkäaikaistyöttömille kuntouttavaa työtoimintaa sekä aktivointisuunnitelua. Kuten Karjalainen ja Karjalainen (2010, 50) asian esittävät ”työelämävalmennuksen, työharjoittelun, työkokeilun ja koulutuksen on usein ajateltu olevan seuraava askel kuntouttavasta työtoiminnasta kohti työelämää.”

Kuntouttava työtoiminta on suunnattu pitkään jatkuneesta työttömyydestä kärsiville työttömille ja sen tavoitteena on ylläpitää työttömien työ- ja toimintakykyä, lisätä elämänhallintaa sekä ehkäistä syrjäytymistä. Vuonna 2001 voimaantulleen lain mukaan kuntouttava työtoiminta pyrkii lisäämään pitkään työttömänä olleen mahdollisuuksia työllistyä sekä osallistua koulutukseen sekä muihin työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin. Kuntouttavan työtoiminnan myötä aktiivinen työvoimapolitiikka on saanut yhä enemmän sosiaalipoliittisia piirteitä. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 1 §; Saikku 2015, 9; Sandelin 2014, 9-10.)

Kuntouttavaa työtoimintaa toteutetaan ensisijaisesti aktivointisuunnitelman avulla, joka laaditaan yhteistyössä työttömän, sosiaalityöntekijän sekä työvoimaviranomaisen kanssa. Aktivointisuunnitelma pitää sisällään työttömän koulutukselliset ja uraa koskevat tiedot sekä arvioinnit aikaisempien työllistymissuunnitelmien vaikuttavuudesta. Aktivointisuun-

nitelmassa keskitytään sopimaan toimenpiteet, joilla työttömän työllistymistä pyritään tukemaan ja toimenpiteet työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi, kuten tarvittavat terveys-, koulutus- ja kuntoutustarpeet. (Ala-Kauhaluoma 2005, 42-43; Lindqvist, Oksala & Pihlman 2001, 22; Parpo 2007, 26; Sandelin 2014, 9-10.)

Neljäs ja viimeinen aktivointitoimenpide on työnhakuvalmennus ja yksilöllisten työnhakusuunnitelmien laatiminen. Työnhakuvalmennus keskittyy työllistymisen tehostamiseen sekä työnhakijan henkilökohtaiseen auttamiseen työnhakuprosessissa. Työnhakuvalmennuksessa työnhakijoiden työnhakuresursseja pyritään lisäämään sekä työnhakuprosessia tukemaan. Pääsääntöisesti pitkäaikaistyöttömien työnhakuvalmennuksesta vastaa julkinen sektori, mutta työhönvalmennusta toteutetaan myös yksityisellä sektorilla. Työnhakuvalmennus on aktivointitoimenpiteistä merkittävästi edullisin, mutta myös Asplundin (2009) mukaan tehottomin. Toisaalta työnhakuvalmennuksen tehokkuuteen vaikuttaa merkittävästi myös työvoimatoimiston tehokkuus ja tuottavuus. (Asplund 2009, 13; Filges ym. 2015, 9-10.)

Kuten todettu työmarkkinatuen aktivointi on lisääntynyt Euroopassa sekä Suomessa merkittävästi: aktivointitoimenpiteisiin osallistuminen on sekä työttömän oikeus että velvollisuus. Puhutaan toimenpideosallisuudesta, jolla tarkoitetaan työttömän aktiivitoimiin osallistumista sanktion kuten tuen alentamisen tai tukien menetyksen uhalla. (Filges ym. 2015, 10; Keskitalo & Karjalainen 2013, 9; Parpo 2007, 26; Raivio & Nykänen 2015, 23.) Asplundin (2009) ja Parpon (2007) mukaan toimeentuloturvan vastikkeellistaminen, hallinnollisten toimenpiteiden uudistaminen sekä sosiaalipoliittisten elementtien lisääminen työvoimapolitiikkaan on lisännyt työllisten määrää ja tehostanut rakennetyöttömyyden torjuntaa. Erityisesti vuoden 2001 lakia kuntouttavasta työtoiminnasta on pidetty merkittävänä edistysaskeleena työvoimapolitiikassa (Parpo 2007, 26).

Arnkilin (2015) ja Parpon (2007) mukaan fokus aktiivisessa työvoimapolitiikassa on siirtynyt välittömän työllistymisen tavoittelusta portaittaiseen työttömien hyvinvoinnin varmistamiseen. Yhä tärkeämmäksi on noussut elämänhallinnan ja puutteellisten sosiaalisten taitojen parantaminen pitkän tähtäimen hyödyn saavuttamiseksi. Työvoimapolitiikan sosiaalistumisen myötä koulutuksesta on tullut työllisyyden parantamisen keskeisin työväline: koulutuksen nähdään suojelevan inhimillistä pääomaa työttömyysjaksojen aikana. (Filges ym. 2015, 10; Silvennoinen, H. 2000, 88-89.) Seuraavassa luvussa keskityn esittelemään

työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen keskeisimpiä tavoitteita, toimintoja sekä periaatteita, joiden läpikäyminen on tämän tutkimuksen kannalta välttämätöntä.

4. Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus

Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen rooli aktivointipolitiikassa on korostunut viime vuosina merkittävästi: työvoimapalveluja ja työttömyysturvaa koskevia säädöksiä ja käytäntöjä on muutettu koulutusta ja aktivointia paremmin tukeviksi. Aktivointipolitiikan painopiste on siirtynyt koulutukseen, sillä tavoitteena on ollut tehostaa aktivointia ja koulutautumista sekä lisätä työttömien suuntautumista avoimille työmarkkinoille. (Asplund 2009, 14-15; Heinonen 2002, 72.) Vallalla on koulutusparadigma, joka antaa olettaa, että yhteiskunta hyötyy osaamispotentiaalista tulevaisuudessa enemmän, mikäli ihmisiä koulutetaan työttömyysajanjaksojen aikana (Heinonen 2002, 71).

Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus pyrkii omalta osaltaan tähtäämään aktiivisen työvoimapolitiikan asettamiin tavoitteisiin. Myös työvoimapolitiittisessa aikuiskoulutuksessa tärkeitä tavoitteita ovat työttömyyden torjunta, työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohdentaminen sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen (Asplund 2009, 14-15; Heinonen 2002, 32; Hämäläinen ja Tuomala 2006, 4, 28; Koistinen 2014, 16; Raivola ym. 2006, 14). Lisäksi aktiivisen työvoimapolitiikan tapaan koulutus pyrkii lisäämään työllistävyyttä, minimoimaan työttömyydestä aiheutuvia yhteiskunnallisia kustannuksia sekä tukemaan yksilöiden työmarkkinasuuntautuneisuutta (Kantola 2006, 156-157; Koistinen 2014, 224; Parpo 2007, 7; Ruohotie 1999, 164-165; Terveystieteiden tutkimuskeskus 2010, 1).

Erityisen merkittävä rooli työvoimapolitiittisella aikuiskoulutuksella on Koistisen (2014), Parpon (2007) ja Tuomalan (2002) mukaan rakennetyöttömyyden torjunnassa. Koulutuksen avulla työttömien osaamista muokataan paremmin työelämän osaamisvaatimuksia vastaaviksi eli lähennetään työvoiman kysynnän ja tarjonnan välistä kuilua sekä yhtenäistään osapuolien välisiä tavoitteita (Opetusministeriö 2009, 16; Parpo 2007, 15). Tapanisen (2000) mukaan oikeanlaisen, ammattitaitoa tai -valmiuksia parantavan koulutuksen löytyminen torjuu tehokkaasti rakennetyöttömyyttä.

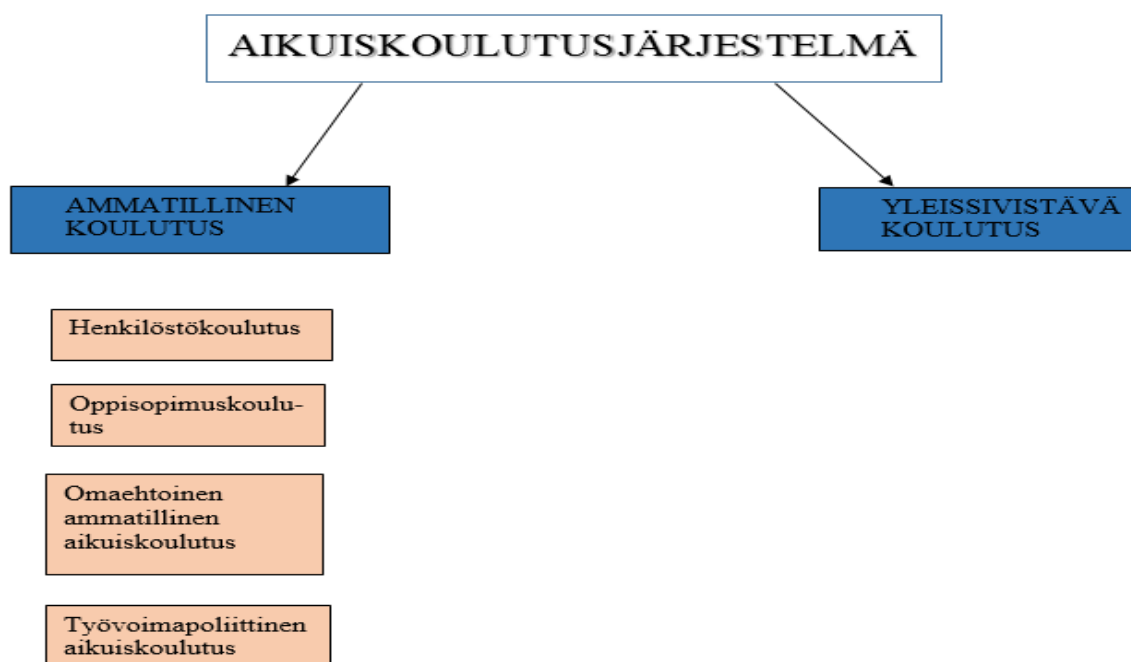
Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus pyrkii vastaamaan rakennetyöttömyyden tuomiin haasteisiin tarjoamalla työttömille ja työttömyysuhan alaisille henkilöille täydennyskoulutusta parantaen työttömien osaamista, lisäämään työelämävalmiuksia sekä kasvattamaan työllistymismahdollisuuksia käytännönläheisesti. Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen avulla työttömille pyritään tarjoamaan mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja uusien ajatusmallien omaksumiseen. Tärkeää rakennetyöttömyyden ehkäisemiseksi on suunnata työvoiman tarjontaa paremmin työmarkkinoiden kysyntää vastaavaksi. Lisäksi tärkeää ruohonjuuritasolla on kasvattaa työttömien itseluottamusta, lisätä työmarkkinasuuntautuneisuutta sekä aktivoida työttömiä. (Heinonen 2002, 32, 80-81; Koistinen 2014, 357-359; 361; OECD 2015, 109; Opetusministeriö 2009, 16; Tuomala 2002, 6.)

Työvoimapolitiittisen koulutuksen avulla työttömiä pyritään aktivoimaan ja työllistymistä tukemaan yhteiskunnallisesti (Kokko 2008, 206–207, 224; Silvennoinen, P. 2002, 125-126). Kokon (2008) mukaan erityisesti työttömän motivaatioon, työnhaku- ja työelämätaitoihin keskittyvät ei-ammattilliset koulutukset ovat tuottaneet positiivisia tuloksia ja työttömät ovat työllistyneet varsin nopeasti koulutuksien jälkeen. Huomionarvoista on kuitenkin se, että koulutukseen osallistuminen ja koulutuksen tulokset ovat vahvasti sidoksissa myös työttömän historiaan, sosioekonomiseen asemaan, aiempaan koulutustaustaan ja ikään. Siihen millaisia tuloksia ja hyötyä koulutus tuottaa vaikuttaa merkittävästi myös työmarkkinatilanne sekä arvio omista mahdollisuuksista työllistyä. (Huber, Lechner & Strittmatter 2015, 17; Tapaninen 2000, 28.)

Työvoimapolitiittisen koulutuksen yksi keskeisistä tavoitteista on pyrkiä suojaamaan yksilöä taloudellisilta ja sosiaalisilta riskeiltä, joille työttömyys yksilön altistaa (Koistinen 2014, 16; Silvennoinen, H. 2002, 21). Yksilölle työttömyys on aina kriisi, joka vaarantaa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin. Useiden tutkimuksien mukaan (Kokko 2008, Kortteinen & Tuomikoski 1998, Pietiläinen 2005, Schmitz 2010, Virmasalo 2002, Vaarama ym. 2010, Winkelmann 2006) työttömyys altistaa yksilön psyykkiselle ja fyysiselle pahoinvoinnille sekä taloudellisille ongelmille: työttömät ovat työllisiä sairaampia ja heidän fyysinen kuntonsa on huonompi (Kauppinen, Saikku & Kokko 2010, 235; Kortteinen & Tuomikoski 1998, 38-40). Työttömyyden kohdatessa yksilön arjesta katoavat toimeentulo sekä aikarakenne. Lisäksi päivittäisten ihmiskontaktien määrä pienenee merkittävästi, sosiaalinen asema muuttuu, itseluottamus heikkenee ja ammattiosaamisen kehittyminen lakkaa. (Silvennoinen, P. 2002, 125-126; Tapaninen 2000, 26.)

Vaikka ensisijaisesti käsittelen työvoimapolitiittista koulutusta osana aktivointipolitiikkaa, ei pidä unohtaa, että työvoimapolitiittinen koulutus kuuluu keskeisesti myös suomalaiseen aikuiskoulutusjärjestelmään (Raivola ym. 2006, 14). Ymmärtääkseen työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen ominaispiirteet, on tärkeää hahmottaa karkeasti suomalaisen aikuiskoulutusjärjestelmän rakenne sekä rahoitusperusta. Aikuiskoulutuksella tutkielmassani tarkoitetaan Raivolan ym. (2006) tapaan koulutusta, joka on suunniteltu, organisoitu ja järjestetty aikuisille, heidän tarpeet huomioiden. Tavoitteista riippuen aikuiskoulutus voi olla tutkintoon johtavaa opiskelua tai siihen johtamatonta itsensä kehittämistä. (Opetusministeriö 2009, 16).

Suomalainen aikuiskoulutusjärjestelmä jakautuu yleissivistävään ja ammatilliseen aikuiskoulutukseen. Ammatillisen koulutuksen avulla pyritään ylläpitämään ja kohottamaan aikuisväestön osaamista, kehittämään työelämää ja edistämään työllisyyttä. Sen sijaan yleissivistävä koulutus pyrkii tarjoamaan aikuisille mahdollisuudet omaehtoiselle oppimiselle ja valmiuksien kehittämiseksi. (Opetusministeriö 2009, 16.) Rahoitusjärjestelyjen ja osallistujien profiilin myötä ammatillinen aikuiskoulutus on vielä jaettavissa neljään eri kategoriaan: henkilöstökoulutukseen, oppisopimuskoulutukseen, omaehtoiseen ammatilliseen aikuiskoulutukseen sekä työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, jotka ovat nähtävissä kaaviosta 2. (Heinonen 2002, 32; Koistinen 2014, 357-359; 361.)



Kaavio 2.

Aikuiskoulutuksen luonteesta riippuen opiskelua rahoittaa julkisin varoin joko opetusministeriö, työhallinto tai työnantaja. Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus, johon tässä tutkielmassa keskityn, on työvoimahallinnon rahoittama aikuiskoulutusmuoto, joka on suunnattu 20 vuotta täyttäneille työttömille, työttömyysuhan alaisille tai työttömille työnhakijoille. Työvoimapolitiittisesta koulutuksesta vastaa työhallinto eli työministeriö, jonka keskeinen tehtävä on huolehtia työmarkkinoiden toimivuudesta sekä pyrkiä ehkäisemään työttömyyttä. (Heinonen 2002, 32; Raivola ym. 2006, 63; Sinkkonen 2013, 44.) Vaikka rahoituksesta vastaa työvoimahallinto, tehdään päätökset koulutuksien rahoittamisesta opiskelijakohtaisesti ja paikallisesti kuntien työvoimatoimistoissa. Puhutaan tilaaja-tuottajamallista, jossa työvoimatoimistot hankkivat koulutusta sitä tarvitseville erilaisilta koulutustahoilta (Raivola ym. 2006, 62).

Työvoimapolitiittista koulutusta järjestetään useilla eri tahoilla: aikuiskoulutuskeskuksissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, korkeakouluissa sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Lisäksi koulutusta järjestetään yksityisellä sektorilla. (Tuomala 2002, 6; Raivola ym. 2006, 14.) Kirjallisuus harvemmin mainitsee yhdistykset työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen järjestäjinä, sillä yhdistysten koulutuksellinen toiminta on verrattain tuntematonta eikä yhdistyksiä osata vielä rinnastaa muihin aikuiskoulutusta järjestäviin tahoihin.

Työttömyyden aiheuttaman alhaisen tulotason takia on erityisen tärkeää, että kouluttautuminen on taloudellisesti kannattavaa: työvoimapolitiittiseen koulutukseen osallistuvaa tuetaan työttömyyspäivärahan suuruisella tuella ja kursseja tarjotaan työttömille maksutta (Heinonen 2002, 32; Winkelmann 2006, 1). Maksuttomalle kurssille pääsy edellyttää kuitenkin paikallisen työvoimatoimiston hyväksyntää. Vaikka työvoimapolitiittinen koulutus on ensisijaisesti työttömille tarkoitettua koulutusta, saa koulutukseen osallistua muidenkin ryhmien edustajia. Tällöin kurssi ei kuitenkaan ole osallistujalle ilmainen. Lisäksi tässä tapauksessa opiskelija ei myöskään saa opintojensa ajalta työttömyysturvaa vastaavaa koulutustukea tai työmarkkinatukea. (Opetusministeriö 2009, 16, 101; Silvennoinen, H. 2002, 159; Sinkkonen 2013, 44; Tuomala 2002, 6.)

Suomessa työvoimapolitiittinen koulutus on saavuttanut, korkean työttömyysasteen myötä, vakaan suosion aikuiskoulutusjärjestelmässä: hakijoiden määrä ylittää reilusti koulutuspaikkojen määrän ja vain noin puolet hakeneista valitaan koulutukseen (Asplund 2009, 14-15; Opetusministeriö 2009, 16, 101). Vuonna 2015 työvoimapolitiittiseen koulutukseen va-

littiin 94 000 opiskelijaa. Valinnoissa huomioidaan yleiset osallistumisedellytykset, kuten koulutustarpeet ja työllistymissuunnitelman sisältö. Lisäksi valintaan vaikuttavat koulutuskohtaiset erityisedellytykset, jotka työvoimatoimisto osoittaa kurssikohtaisesti. (Laki julkisesta ja työvoima- ja yrityspalvelusta, luku 6, § 2; Raivola ym. 2006, 62-63; Sinkkonen 2013, 44; Tilastokeskus; Tuomala 2002, 6.)

Tutkimuskohteeni, Helsingin Työttömät Ry, on siitä poikkeuksellinen koulutuksia järjestävä yhdistys, että se tarjoaa kursseja sekä työttömille että työllisille. Pääsääntöisesti HeTy:n kurssitarjonta on suunnattu työttömille, jotka rahoittavat opintonsa itse tai ovat tulleet valituksi kurssille työvoimatoimiston toimesta. Työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen lisäksi HeTy tarjoaa henkilöstökoulutuksena toteutettavaa koulutusta yrityksille tilausmuotoisesti. Puheenjohtaja Maija Makkosen mukaan opiskelijoiden erilaiset taustat, tarpeet ja elämäntilanteet vaikuttavat siihen, paljon opiskelijat pystyvät maksamaan kurssista. Siksi onkin perusteltua, että kurssin hinta räätälöidään opiskelijakohtaisesti: työtön maksaa vähemmän kuin työllinen.

Työvoimapoliittinen aikuiskoulutus jakautuu karkeasti tutkintoon tähtäävään ammatilliseen koulutukseen sekä tutkintoon tähtäämättömään valmentavaan koulutukseen. Erityisesti ammatillinen koulutus, jossa pyritään parantamaan ammatillisia valmiuksia ja tukemaan työllistymistä, on parantanut selkeästi työllistymismahdollisuuksia. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 5.) Siksi onkin luonnollista, että pääasiallisesti työvoimapoliittinen aikuiskoulutus tähtää toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittamiseen. Kuitenkin jopa kolmannes työvoimakoulutuksesta on luonteeltaan tutkintoon tähtäämätöntä valmentavaa työvoimakoulutusta tai ammatillista lisäkoulutusta, jossa korostuu työmarkkinavalmiuksien kuten ATK-taitojen, kielitaidon sekä työnhakutaitojen, kehittäminen. (Asplund 2009, 14-15; Filges 2015; Heinonen 2002, 32; Hämäläinen & Tuomala 2006, 5, 35; Koistinen 2014, 16; Raivola ym. 2006, 13).

Oletuksenani oli, että Helsingin Työttömät ry:n järjestämä koulutus olisi luonteeltaan Heinosen (2002) tapaan työelämätaitojen opettelemista, peruskoulutuksen kompensoimista ja uuden tiedon omaksumista. Analyysin myötä kuitenkin huomasin koulutuksien palvelevan enemmänkin yhteiskunnallisiin muutoksiin vastaamista sekä yksilön tukemista elämän murrosvaiheessa ja olevan näin ollen luonteeltaan valmentavaa työvoimakoulutusta. Valmentavan työvoimakoulutuksen tavoitteena on kohentaa ammatillista osaamista sekä pa-

rantaa työnhaussa tarvittavia valmiuksia kuten ATK-taitoja sekä ammatillista suunnittelua. (Asplund 2009, 16; Hämäläinen & Tuomala 2006, 35; Raivola ym. 2006, 13.) Etenkin teknologian ripeän kehittymisen vuoksi teknologinen osaaminen ja tietojärjestelmien käyttötaito ovat nousseet valmentavan työvoimakoulutuksen ja ammatillisen lisäkoulutuksen keskiöön (Tapaninen 2000, 26).

Valmentavan työvoimakoulutuksen ja ammatillisen lisäkoulutuksen keskeinen tavoite ei ole välitön työllistyminen, vaan työllistymismahdollisuuksien parantaminen. Asplundin (2009) ja Hämäläisen ja Tuomalan (2006) mukaan valmentava työvoimakoulutus edeltää usein varsinaista tutkintoon tähtäävää ammatillista työvoimakoulutusta. Hämäläisen ja Tuomalan (2006) tutkimustulokset osoittavat, että työllistyminen valmentavan työvoimakoulutuksen jälkeen on selkeästi heikompi kuin ammatillisen työvoimakoulutuksen jälkeen. Usein valmentava työvoimakoulutus mielletään heikoimmin työmarkkinoille työllistyville suunnatuksi koulutukseksi, mutta HeTy:n tapauksessa näin ei ole (Hämäläinen & Tuomala 2006, 35).

Vaikka HeTy:n tarjoama koulutus on valmentavaa työvoimakoulutusta, eivät läheskään kaikki koulutuksissa käyvät kuulu heikoimmin työllistyviin. Puheenjohtaja Maija Makko-sen mukaan useat osallistuvat kursseille löytääkseen jotain mielekästä tekemistä, jaksottaakseen arkeaan sekä tavatakseen ihmisiä. Toki mukaan mahtuu heikoimmin työllistyviä, mutta pääsääntöisesti koulutuksiin osallistuvilla on tarve luoda aikarakennetta arjelle ja aktivoitua. Eräs informanteista kuvasi HeTy:n toimintaa osuvasti työttömien harrastamiseksi.

Valmentava työvoimakoulutus ja ammatillinen lisäkoulutus järjestetään usein lyhyinä kursseina tai koulutusjaksoina ja on näin ollen ammatillista työvoimakoulutusta lyhempi-kestoista. Koulutuksen keskiössä ovat ATK- ja työnhakutaitojen lisäksi urasuunnittelu, henkilökohtainen ohjaus sekä työn välitys. Valmentavan työvoimakoulutuksen ja ammatil-lisen lisäkoulutuksen haasteena on työttömien motivointi, pitkän tähtäimen suunnittelu sekä toiveiden ja työmarkkinoiden vaatimusten haastava yhteensovittaminen. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 35; Onnismaa 2007, 7, 20; Raivola ym. 2006, 13; Tapaninen 2000, 25.)

Tässä luvussa on oletettu, että työvoimapoliittinen aikuiskoulutus automaattisesti parantaa työttömien työllistymismahdollisuuksia. Oletamus on naiivi, sillä useat tutkimukset (Ca-

liendo & Schmidl 2015, Hämäläinen & Tuomala 2006, Ridell & Song 2011, Sihto 2015, Tuomala 2002) ovat osoittaneet, etteivät työvoimapolitiittiset toimenpiteet ole takuu työllistymiselle. Erityisesti lyhytkestoisten koulutuksien kohdalla koulutukselliset vaikutukset ovat jääneet hyvinkin vähäisiksi.

Neubäumer (2010) ja Raivola ym. (2006) kuitenkin huomauttavat, että vaikka vaikuttavuus on useiden tutkimusten mukaan vähäistä, on työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen avulla pystytty tutkitusti lisäämään työttömien osaamista, työllistämään työttömiä sekä ehkäisemään syrjäytymistä ja passivoitumista. Etenkin pitkällä tähtäimellä koulutus on edesauttanut työttömien palaamista työelämään ja parantanut työttömien työmarkkina-asemia (Card, Kluve & Weber 2015, 1; Hämäläinen & Tuomala 2006, 59; Neubäumer 2010, 1; Parpo 2007, 19). Vaikka pitkällä tähtäimellä ja erityisesti pitkäaikaistyöttömien kohdalla vaikutukset ovatkin olleet lupaavampia, auttaa työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus Härkäpään, Harkon ja Lehikoisen (2013) toteuttaman tutkimuksen mukaan vain noin 12 prosenttia koulutukseen osallistuneista.

Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen heikko vaikuttavuus selittyyneen työn etsinnän aktiiviteetin hetkellisellä heikkenemisellä työttömän välittömän työllistymistarpeen kadotessa kurssille osallistumisen myötä (Hämäläinen & Tuomala 2006, 4). Koulutus on ikään kuin yhteiskunnallinen lupa vähentää avoimille markkinoille kohdistuvaa aktiivisuutta sekä toivoa luova mahdollisuus, jonka avulla päästä takaisin palkkatyön mahdollistamaan elämään (Silvennoinen, H. 2002, 16). Lisäksi heikkoa työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen vaikuttavuutta selittää Eichhorstin, Nederin, Tobschin ja Woznyn (2015) mukaan se, ettei työvoimapolitiittinen koulutus ole luonteeltaan säännöllistä. Tutkijat peräänkuuluttavat koulutuksen tarkempaa kohteellistamista sekä räätälöintiä (Eichhorst, Neder, Tobsch & Wozny 2015, 23).

Vaikuttavuuteen suuntautuvan tutkimuksen lisäksi useat tutkijat ovat paneutuneet tarkastelemaan aikuiskoulutukselle työelämästä ja yhteiskunnasta kohdistettuja vaatimuksia. Esimerkiksi Anyon (2014), Raivola ym. (2006), Siltala (2007) sekä Tuomala (2002) ovat tarkastelleet näitä vaatimuksia ja kritisoineet niitä liiallisesta yhteiskunnallisuudesta. Tutkijoiden mielestä problemaattista on se, että aikuiskoulutuksen oletetaan ratkovan yhteiskunnalliset, yhteisölliset ja yksilölliset ongelmat, vaikka työvoimapolitiittisen koulutuksen tär-

kein tavoite on nimenomaan parantaa yksilötasolla työttömien mahdollisuuksia työllistyä sekä torjua työttömyysuhkaa. (Heinonen 2002, 71; Raivola ym. 2006, 32).

Raivola ym. (2006) korostaa, ettei koulutus yksinään pysty vastaamaan sosiaali- ja työvoimapoliittisiin rakenneongelmiin ja huomauttaa, että koulutuksellisetkin mahdollisuudet ovat rajalliset. Problemaattista on sekin, että työvoimapoliittisen koulutuksen avulla pyritään siivoamaan työttömyystilastoja ja hallitsemaan marginalisaatiota: työttömiä säilötään työvoimakoulutuksiin, jotta työttömyysaste saadaan hetkellisesti alenemaan (Raivola ym. 2006, 30, 32; Silvennoinen, H. 2002, 35, 166, 176). Lisäksi koulutuksesta on tullut työttömille näyttönpaikka, jonka avulla työtön osoittaa olevansa aktiivinen laiskottelun sijaan. Silvennoisen (2002, 28) mukaan: ”Koulutuksesta on tullut työttömälle normaali vaihe ural- la ja legitiimi turvapaikka pois marginaalista.”

Ylläolevasta kirjallisuudesta voidaan havaita, että työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen kohdistuva tutkimus keskittyy pääasiallisesti koulutuksen vaikuttavuuden kvantitatiiviseen arviointiin eli siihen, miten työttömät työllistyvät koulutuksen jälkeen sekä työelämästä ja yhteiskunnasta asetettujen vaatimusten tarkasteluun. Sen sijaan vähemmän tutkimuskentällä on tutkittu sitä, millä eri tavoin työvoimapoliittinen aikuiskoulutus hyödyttää työttömiä tai mitä konkreettisia tietoja tai taitoja koulutuksessa tulisi työttömille opettaa työllistymisen edistämiseksi.

Mannisen (2010) toteuttama tutkimus on yksi harvoista, joka pyrkii vaikuttavuuden arvioinnin ja työelämän vaatimusten tunnistamisen sijaan koulutuksen vaikutusten arviointiin. Mannisen tutkimuksen keskiössä ovat olleet koulutukselliset tavoitteet sekä kompetenssit, joita koulutus tuottaa työttömälle. Tuloksissa koulutuksen katsotaan tuottavan kahdenlaista hyötyä: välitöntä eli osaamista ja oppimista sekä rinnakkaishyötyä, jolla viitataan muun muassa itsevarmuuden, verkostojen ja hyvinvoinnin kasvuun. (Manninen 2010, 164, 169.)

Koska tutkimusta koulutuksen vaikutuksista yksilötasolla on tehty huomattavan vähän verrattaen määrälliseen vaikuttavuuden tutkimukseen, on tärkeää tutkia lisää työvoimapoliittista aikuiskoulutusta yksilönäkökulmasta. Tutkielmassani työvoimapoliittista aikuiskoulutusta lähestytään Mannisen (2010) tapaan ensisijaisesti yksilö- ja yhdistysnäkökulmasta paneutuen koulutuksen tavoitteisiin, sille kohdennettuihin tarpeisiin sekä työllistymiseen vaikuttaviin tekijöihin. Koulutuksen konkreettiseen sisältöön paneutuminen on entistä tär-

keämpää työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen kasvattaessa suosiotaan työvoimapolitiittisena toimenpiteenä.

4.1 Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen kehitys Suomessa

Työelämän, talouden ja yhteiskunnan muutokset, työttömien määrälliset vaihtelut sekä työmarkkinoiden tarpeet muokkaavat alati työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen luonnetta. Se, millä tavoin ja miksi työvoiman tulee kouluttautua, on ollut läpi historian taloudellisesti ja yhteiskunnallisesti saneltua. (Nussbaum 2011, 20-23.) Ymmärtääkseen työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen luonnetta sekä ennustaakseen tulevaisuuden kehitystä, on tarpeellista tarkastella koulutuksen kehittymistä viimeisten 50 vuoden ajalta.

1950-luvulle asti Suomen koulutusjärjestelmä oli varsin alkeellinen: koulutus keskittyi tuottamaan lapsille ja nuorille perustaidot elämässä selviytymiseen. Täystyöllisyyden, käsi-työmäisen työnteon ja käytännönläheisen opetuksen ja oppimisen aikakaudella tarvetta aikuiskoulutukselle, saati työvoimapolitiittiselle koulutukselle ei ollut. (Koistinen 2014, 60; Maury 2007, 11; Niemelä 2006, 33; Siltala 2007, 71.) Vasta 1950-luvun loppupuolella koulutusjärjestelmä lähti kehittymään yhteiskunnan nopean modernistumisen ja palkkatyön vauhdikkaan kasvun vuoksi. Koulutuksen avulla pyrittiin selkeyttämään sosiaalista järjestystä ja ripeästi siitä tulikin sosiaalisen järjestyksen tukipilari. (Suikkanen & Linnakangas 2000, 100; Silvennoinen, H. 2002, 90.)

1960-luvulla Suomessa elettiin metsäteollisuuden murroskautta: teollisuuden koneellistuminen vauhditti alojen nopeaa kasvua, vilkastutti kauppaa ja liikennettä sekä vaurastutti Suomea. Vaikka työvoiman tarve maatalouden puolella väheni merkittävästi, riitti teollisuus tarjoamaan työtä usealle suomalaiselle. (Snellman 1999, 187.) Lisäksi työllisyystilannetta tasapainotti Ruotsiin suuntautuva siirtolaisuus, jonka ansiosta lähestulkoon kaikille Suomeen jääville löytyi työtä (Maury 2007, 10). Samaan aikaan Ruotsissa lisääntynyt maahanmuutto heikensi työttömyysastetta. Työttömyyttä torjumaan luotiin työvoimapolitiittinen koulutus. (Silvennoinen, H. 2002, 93.) Työvoimapolitiittisen koulutuksen juuret ovatkin 1960-luvun Ruotsissa, josta työvoimapolitiittinen koulutus levisi Suomeen 1960-1970-lukujen taitteessa työttömyyden lisääntyessä (Aho & Arnkil 2008, 47, 50).

1970-luvulla paperiteollisuus koki kovan kolauksen: öljykriisin ja kansainvälisen taantumankin takia Suomen paperiteollisuus supistui neljänneksen, jonka vuoksi työttömien määrä kasvoi 170 000:lla. Työttömyysaste kohosi 7,3 prosenttiin lisäten työttömyyttä lähes viisi prosenttiyksikköä. (Ilmakunnas, Romppanen & Tuomala 2001, 9; Maury 2007, 10; Pekkala 2000, 13.) Taantumana lisäksi työttömyysasteen nousua selitettiin liian anteliaalla sosiaaliturvalla ja työmarkkinoiden jäykkyydellä. Työvoimapolitiikkaa kritisoitiin liiallisesta passiivisuudesta, jonka vuoksi ratkaisua kohonneen työttömyyden hallintaan haettiin aktiivisesta sosiaalipolitiikasta ja koulutuksesta. Työvoimapolitiittisen koulutuksen avulla pyrittiin aktivoimaan työttömiä ja tehostamaan työttömien uudelleensijoittamista työelämään. (Aho & Arnkil 2008, 47; Suikkanen & Linnakangas 2000, 100.)

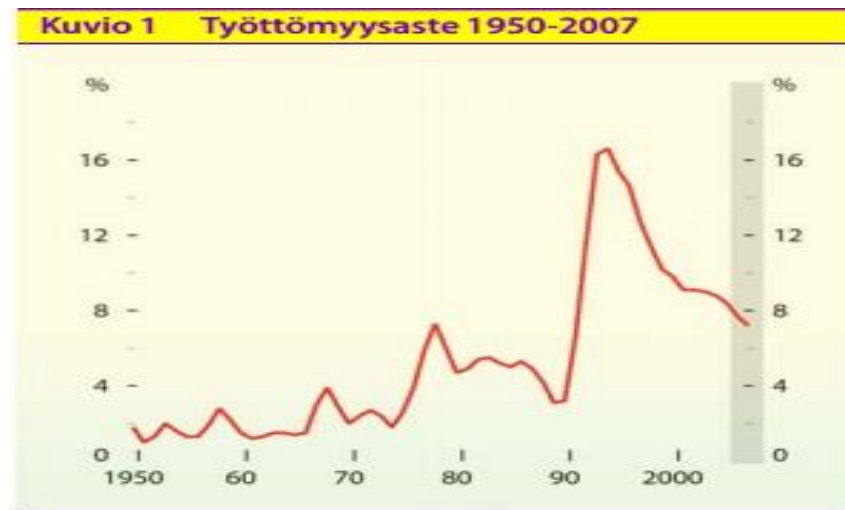
Hyvinvointivaltion synnyn myötä koulutus-, hyvinvointi-, ja sosiaalipalveluiden tarve kasvoi merkittävästi. Hyvinvointivaltiollistuminen laski työttömyysastetta ja koulutusjärjestelmä kehittyi vauhdikkaasti. Koulutusjärjestelmästä tuli tehokas yhteiskunnallinen väline, jonka avulla työelämän toimintoja ja tavoitteita yhtenäistettiin ja työttömyyttä torjuttiin. 1980-lukua pidetäänkin yhtenä merkittävimmistä ajanjaksoista Suomen aikuiskoulutusjärjestelmän kehityksessä. (Aho & Arnkil 2008, 50; Sinkkonen 2013, 44.)

Passiiviseen työvoimapolitiikkaan kohdistuvan kritiikin myötä, aktiivista työvoimapolitiikkaa lähdettiin kehittämään vauhdilla. Erityisesti panostettiin työvoimapolitiittisen koulutuksen ja työllistymistukien kehittämiseen. (Aho & Arnkil 2008, 50.) Luonteeltaan työvoimapolitiittinen koulutus oli työorientoitunutta ja se pyrki vastaamaan teollisuuden ja organisaatioiden asettamiin vaatimuksiin (Suikkanen & Linnakangas 2000, 100; Virkkunen, Mäkinen & Lintula 2010, 11).

Työvoimapolitiikan kehittyminen ja koulutustason kohentuminen tuottivat markkinoille haluttua osaamista lyhentäen työllistymisprosessia ja kasvattaen työllisyyttä (Virkkunen ym 2010, 11). Kohonnut osaamistaso ja julkisen sektorin kasvu vähensivät työttömien määrää vuosina 1970-1980 lähes 80 000 työttömällä (Heinonen 2002, 29). Työttömyysaste pieneni 1980-luvulla muutaman prosenttiyksikön työttömyysasteen ollessa noin viisi prosenttia (Koistinen 2014, 60; 114; Maury 2007, 10). Vielä ennen lamaa valtio oli vastuussa työvoimapolitiittisen koulutuksen toteuttamisesta. Valtiolla oli työllistämisvelvoite, mikä merkitsi valtiollisesti taattua oikeutta työhön. Työvoimapolitiittisessa koulutuksessa

työllistämisvelvoite näkyi työvoimapolitiittisen koulutuksen suosion kasvuna. (Aho & Arnkil 2008, 50.)

Tarve työvoimapolitiittiselle koulutukselle väheni työttömyysasteen laskiessa. 1990-luvun alkuun asti tuottoisa teknologiateollisuus synnytti työpaikkoja Suomeen muuttaen työn luonnetta joustavammaksi ja itsenäisemmäksi (Virkkunen ym. 2010, 10; Maury 2007, 11). Virkkusen, Mäkisen ja Lintulan (2010) teknoekonomiseksi paradigmaksi nimeämä teknologinen kehitys teki suomalaisista lähes täystyöllistettyjä työttömyysasteen tippuessa lähelle kolmea prosenttia. Tuona aikana Suomi kuului Euroopan parhaiten työllistäviin maihin (Maury 2007, 10; Virmasalo 2002, 62).



Kuva 1. Maury 2007, 11.

Täystyöllisyys ei kestänyt kauaa kuten kuva 1 osoittaa. Jo vuonna 1991 kysynnän lasku, talouden ylikuumentuminen ja Neuvostoliiton romahtaminen ajoivat maailman syvään talouskriisiin. Laman myötä tuotannon volyymi laski ja työllisyystilanne huononi nopeasti: työttömien määrä viisinkertaistui vain kolmen vuoden aikana ja pitkäaikaistyöttömien määrä kymmenkertaistui. (Ilmakunnas, Romppanen & Tuomala 2001, 29; Kortteinen & Tuomikoski 1998, 11; Virmasalo 2002, 62.) Suomeen lama iski erityisen vahvasti, sillä Suomen talous nojasi tuohon aikaan vahvasti Neuvostoliiton kanssa solmittuihin taloussuhteisiin (Koistinen 2014, 30-31; Maury 2007, 11).

Työttömyyden kasvaessa vuosina 1991-1995 lähes 13 prosenttiyksikköä, valtio ei pystynyt pitämään kiinni työllistämismoralestaan (Heinonen 2002, 29; Koistinen 2014, 111). Työllistämismorale jouduttiin lakkauttamaan vuonna 1993 ja työvoimapolitiikan tavoitteeksi asetettiin täystyöllisyyden sijaan työllisyysasteen nostaminen. Valtio ei ollut velvollinen työllistämään, mutta sen tavoitteena oli tukea työllisyyden kehitystä. Työllisyysasteen kehittymistä tuettiin erityisesti ohjaamalla työttömiä työvoimapolitiittiseen koulutukseen kompetenssien lisäämiseksi. (Aho & Arnkil 2008, 52, 54-55.)

Vuosina 1991–1993 Suomessa menetettiin yli 430 000 työpaikkaa ja pahimpana lama-aikana työttömiä Suomessa oli liki puoli miljoonaa. Vuosina 1993 ja 1994 työttömyysaste saavutti huippunsa, työttömyysasteen ollessa pahimmillaan 17,7 prosenttia. 1990-luvun epävakaa talous heijastui työllisyysasteeseen, työttömyysasteen vaihdelllessa vuosien 1990–1995 aikana merkittävästi. (Koistinen 2014, 111; Maury 2007, 11.) Tutkimusten (Heinonen 2002, Koistinen 2014) mukaan työttömyysaste kohosi pahimmillaan kahden vuoden aikana yli 13 prosenttiyksikköä.

Laman aikana koulutusjärjestelmän asema sosiaalisen järjestyksen tukipilarina järkkäyi, koska palkkatyötä oli tarjolla rajallisesti. Kuten Suikkanen ja Linnakangas (2000, 100) toteavat: ”Aikaisemmat keinot yhteiskunnan ohjaamiseksi ja yksilön yhteisöihin kiinnittämiseksi eivät enää toimi entisellä tavalla.” Vaikka väestö oli aiempaa koulutetumpaa, ei tutkinto turvannut enää sosiaalista asemaa. Lama muutti koulutuksen roolia työelämässä kokonaisvaltaisemmaksi: aiemmin osittainen ja lapsuuteen ja nuoruuteen kohdistuva koulutus muuttui työvoimapolitiittisen koulutuksen lisääntyessä elämänmittaiseksi osaamisen kehittämiseksi. (Aho & Arnkil 2008, 54-55; Suikkanen & Linnakangas 2000, 101; Parpo 2007, 14-15.)

Vaikka tuotannon volyymi ja talouden indikaattorit kääntyivät melko nopeasti laman jälkeen voimakkaaseen kasvuun, olivat suomalaiset yritykset varovaisia kasvattamaan työvoiman kysyntää (Koistinen 2014, 111; Virmasalo 2002, 62). Vasta 1990-luvun lopulla Suomi saavutti lamaa edeltäneen elintason ja taloudellinen kokonaistuotanto kääntyi kasvuun (Maury 2007, 11). Suomen hidas lamasta toipuminen kasvatti työvoimapolitiittisen koulutuksen painetta vastata työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin (Suikkanen & Linnakangas 2000, 101).

Taloudellisen kasvun näkökulmasta Suomen toipuminen lamasta alkoi melko nopeasti, mutta työttömyyden näkökulmasta kehitys laahasi pahasti jäljessä. Tähän ongelmaan haettiin ratkaisua toteuttamalla työvoimapolitiittisen järjestelmän kokonaisuudistus. Tavoitteena oli aktivoida työttömiä työnhakuun, lisätä valmiuksia työnhakuprosessiin sekä varmistaa työvoimapolitiittisen koulutuksen kannustavuus. Koulutuksen keskiöön nousivat työelämä- ja markkinatietouden lisääminen sekä asenteiden ja toimintatapojen muuttaminen. Erityisesti uudistus pyrki ehkäisemään pitkäaikaistyöttömyyttä ja nopeuttamaan työllistymistä. (Aho & Arnkil 2008, 55; Heinonen 2002, 88; Kokko 2008, 222; Maury 2007, 11; Virmasalo 2002, 62.)

Uudistukset talous- ja työvoimapolitiikassa sekä Itä-Euroopan, Aasian ja Intian maiden siirtyminen kapitalismiin elvyttivät Suomen talouden 1990-luvun puolivälissä. Vuosina 1995-2008 Suomi kuului kansainvälisesti menestyneimpien ja nopeimmin kehittyvien maiden joukkoon. 2000-luvulla lisääntynyt teknologiateollisuus, vientiteollisuuden kiihtyminen, palvelutuotannon osuuden kasvu, sekä työvoiman kysynnän kasvaminen toivat Suomeen lisää työpaikkoja. Nousukauden aikana Suomeen syntyi lähes 500 000 uutta työpaikkaa, joka laski työttömyysasteen 7,5 prosenttiin. (Koskinen 2014, 32, 111; Maury 2007, 11.)

Vuodesta 1970 vuoteen 2000 Suomen työvoimapolitiittisen koulutusjärjestelmän koulutukseen osallistui karkeasti arvioituna puolitoista miljoonaa kansalaista eivätkä määrät ole laskussa (Silvennoinen, H. 2002, 127). Tällä hetkellä Suomen taloudellinen ja työvoimapolitiittinen tilanne on hyvin vaikea eikä työttömien määrän ennusteta pienenevän, päinvastoin. Talouden ja kilpailukyvyn supistuminen ovat näkyneet viime vuosien työttömyysasteen ripeässä kohoamisessa ja työvoimapolitiittisen koulutuksen kasvaneessa suosiossa (Koistinen 2014, 111).

Korkeahko työttömyys on suomalaisen yhteiskunnan ominaispiirre. 2010-luvulla metsä- ja paperiyritykset sekä teknologia- ja elektroniikkateollisuuden suuryritykset ovat lähteneet Suomesta halvemman työvoiman perässä ulkomaille lisäten työttömien määrää lähes 80 000:lla. (Koistinen 2014, 61; Parpo 2007, 10.) Muutokset työelämässä ja lisääntynyt rakennetyöttömyys ovat kasvattaneet tarvetta työvoimapolitiittista koulutukselle. Erityisesti työvoimakoulutuksen vaikuttavuuden parantaminen ja koulutuksen tuloksellisuuden tehostaminen ovat nousseet keskiöön. (Aho & Arnkil 2008, 70, 75.)

Nykypäivänä, kohonneen koulutustason myötä, työvoimapolitiittisen koulutuksen fokus on siirtynyt ammattitaitoon ja alaan sidonnaisesta koulutuksesta yhä enemmän universaalien osaamisen kehittämiseen: taidot arvioida ja markkinoida omia kompetensseja, muutoskyvykyys sekä jatkuva kehittyminen ovat nousseet keskeisiksi taidoiksi työelämässä ja työvoimapolitiittisessa koulutuksessa. Työvoimapolitiittisen koulutuksen painopiste on siirtynyt työelämätaitojen opettamiseen, valmiuksien kehittämiseen ja elinikäisen oppimisen tukemiseen. Koulutuksesta on tullut keino, jolla hallita elämää. (Heinonen 2002, 88; Vuorinen 2013, 39-40.)

5. Työttömien työelämäosaaminen

Osaamisen kehittäminen ja työllistymisen edistäminen ovat työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen keskeisimpiä tavoitteita kaikissa EU-maissa (Vuorinen 2013, 40). Jokisen, Lähteenmäen ja Nokelaisen (2009) mukaan kaiken koulutuksen tulisi tähdätä osaamisen vahvistamiseen ja sitä kautta yhteiskunnassa menestymisen, työllistymisen ja elämänhallinnan edellytyksien parantamiseen. Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen avulla pyritään ensisijaisesti vaikuttamaan työttömien osaamiseen yksilön kykyjä ja valmiuksia kehittämällä sekä tukemalla muita työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä (Arnkil 2015, 2-3). Seuraavaksi paneudun siihen, mitä osaamisella ja etenkin työelämäosaamisella tarkoitetaan tässä kontekstissa ja millaisia alakäsitteitä työelämäosaamiseen aiemmassa kirjallisuudessa liitetään. Tarkastelu etenee osaamisen määrittelystä työelämäosaamisen käsitteen avaamiseen ja jatkuu työelämäosaamisen alakäsitteiden eli kompetenssien ja kvalifikaatioiden esittelyyn.

Osaaminen määritellään tässä tutkielmassa Hanhisen (2010, 2011) tapaan yksilön käyttäytymiseen liittyvinä kykyinä ja valmiuksina, jossa osaaminen, taitaminen ja taidot nivoutuvat kiinteästi yhteen. Osaaminen perustuu siis tietomäärään (know what), menetelmien hallintaan (know how), syy-seuraussuhteiden hahmottamiseen (know why) tai näiden erilaisiin kombinaatioihin (Jalava, Palonen, Keskinen & Kontkanen 1999, 11). Osaaminen ei ole vain tietämistä, vaan myös taitoa ja jatkuvaa dynaamista tiedon prosessointia (Hakkarainen & Jääskeläinen 2008, 83; Hanhinen 2010, 48-49; Hyrkäs 2009, 53).

Osaamiseen liitetään vahvasti myös tavoitteelliset ja toiminnalliset aspektit: ”Osaaminen on kyky muuttaa taidot ja tiedot toiminnaksi (Hanhinen 2010, 48).” Kairinen (2005, 69)

kuvaa osaamista ”tietämisen ja taitamisen yhteensulautumaksi”, jossa tiedot ja taidot toimivat pohjana todelliselle osaamiselle. Puhutaan Hyrkkään (2009) ja Virmasalon (2002) mukaan taitotiedosta. Jotta voidaan todeta, että yksilö osaa, tulee yksilön omata tietoa toiminnasta sekä osata harjoittaa toimintaa onnistuneesti käytännössä. Kun tieto sekä käytännön toiminta liittyvät toisiinsa puhutaan ammattiosaamisesta eli osaamisesta, jossa taidot ja tiedot muuttuvat tarkoitukselliseksi toiminnaksi. Tarkoituksellinen toiminta on kuitenkin mahdollista vain silloin, kun yksilö on motivoitunut ja halukas suoriutumaan vaadituista toiminnoista. (Delamare le deist & Winterton 2005, 31; Hanhinen 2010, 49; Hyrkäs 2009, 63; Virmasalo 2002, 104).

Spesifimmin osaaminen voidaan tämän tutkielman kontekstissa nimetä työelämäosaamiseksi. Tällöin osaaminen näyttäytyy tutkielmassa yksilöön kiinnittyvinä tietoina, taitoina ja asenteina, jotka edesauttavat tai hidastavat työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Kirjallisuudessa (Hanhinen 2010, 2011, Vuorinen 2001) työelämäosaamisella viitataan jatkuvasti kehittyviin tietoihin, taitoihin sekä tarkoitukselliseen toimintaan, joita vaaditaan työllistymisen ja työelämässä menestymisen varmistamiseksi. Työelämäosaamiseen vaikuttavat aiemmat työkokemukset sekä koulutukset, mutta ensisijaisesti se korostaa ammatillista kasvua sekä joustavuutta vastata työelämän osaamisvaatimuksiin (Hakkarainen & Jääskeläinen 2008, 84; Hanhinen 2010, 96).

Tässä tutkielmassa työelämäosaamisen katsotaan Hanhisen (2010, 2011) tapaan ensisijaisesti kiinnittyvän yksilöön. Tutkimuskirjallisuudessa yksilöön kiinnittyvästä työelämäosaamisesta käytetään termiä kompetenssi (competence) ja sillä viitataan yksilöön, tehtävään tai työhön liittyviin tietoihin ja taitoihin, joiden avulla yksilö pyrkii työllistymään tai suoriutumaan työelämän asettamista vaatimuksista. (Delamare Le Deist ym. 2005, 29–31; Hyrkäs 2009, 49). Tässä tutkielmassa kompetenssi-termiä käytetään viitatessa työttömän osaamiseen eli niihin tietoihin ja taitoihin, joiden tässä tutkielmassa katsotaan joko estävän tai edistävän työllistymistä. Sen sijaan työelämäosaamisen keskeisesti liittyvä termi kyvykkyys (competency) rajataan tämän tutkielman ulkopuolelle, sillä se viittaa organisaation kyvykkyyksiin (Hyrkäs 2009, 49).

Koska tutkielmassa osaaminen kiinnittyy vahvasti työttömän osaamisen tarkasteluun, voidaan näkökulman todeta olevan yksilökeskeinen. Tällöin osaamisen nähdään koostuvan yksilön tiedoista ja taidoista, synnynnäisistä ja sisäistetyistä piirteistä, luonteesta sekä sosi-

aalisista taidoista. Työttömän osaamista määrittävät myös arvot, jotka ohjaavat yksilön toimintaa sekä saavat erilaisia merkityksiä kontekstista riippuen. (Oikarinen & Pihkala 2010, 49; Tervo 2005, 151-152.) Hyvän työelämäosaamisen saavuttamiseksi työttömän tuleekin omaksua sellainen osaamis- ja ominaisuuskombinaatio, joka edesauttaa työllistymistä sekä parantaa mahdollisuuksia suoriutua työstä menestyksekkäästi. (Oikarinen & Pihkala 2010, 48).

Osaaminen on noussut viime vuosien aikana taloudellisen kilpailukyvyn avaintekijäksi ja kirjallisuuden (Hyrkäs 2009; Järvensivu & Koski 2008; Miettinen 2014) mukaan työelämälle suotuisasta osaamiskombinaatiosta on tullut kilpailuvaltti työmarkkinoilla. Työelämäosaamisesta on tullut yksilön työllistymistä tukeva ominaisuus. Osaaminen on ominaisuutena kuitenkin muita ominaisuuksia vaativampi, sillä osaamista tulee kasvattaa ja kehittää jatkuvasti: yksilön tulee, työssä pysymisen turvaamiseksi, oppia uutta ja kehittää omaa osaamistaan, vaikka sen hetkinen osaaminen olisikin kaukana halutusta osaamiskentästä (Järvensivu & Koski 2008, 38; Onnismaa & Pasanen 2015, 259).

Mikäli yksilö ei pysy osaamiskentän kehityksen mukana, on työllisyys uhattuna. Voidaan siis ajatella, että työttömyys johtuu yksilön osaamisen puutteellisuudesta (Parpo 2007). Jotta työttömiä pystytään uudelleentyöllistämään, tulee puutteita osaamisessa kehittää työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen avulla. Lisäksi työttömyyden rakenteellistumisen myötä uudenlaisen osaamisen tuottaminen työmarkkinoille pääsyn varmistamiseksi on ajankohtaista yhä useamman työttömän kohdalla. (Brunila, Onnismaa & Pasanen 2015, 10; Eicchhorst, Neder, Tobsch & Wozny 2015, 15.)

Työelämäosaamisesta puhuttaessa ei voida ohittaa sen alatermejä: kompetensseja ja kvalifikaatioita. Kuten jo aiemmin tuli esille, kompetenssilla viitataan työntekijän tai työttömän kykyihin, valmiuksiin ja siihen osaamis- ja ominaisuuskombinaatioon, jota arvostetaan työelämässä. Tässä tutkielmassa kompetenssilla tarkoitetaan niitä työttömän valmiuksia, kykyjä sekä ominaisuuksia, jotka edistävät ja estävät työllistymistä. (Oikarinen & Pihkala 2010, 49; Tervo 2005, 151-152.) Kompetensseiksi tämän tutkielman viitekehyksessä luetaan tietojen ja taitojen lisäksi yksilölliset piirteet, arvot sekä tunne- ja asennetason tekijät eli kaikki se, jonka katsotaan vaikuttavan työllistymiseen. Näihin yksilöllisiin kompetensseihin paneudutaan erityisesti luvuissa 7.3 ja 7.4.

Sen sijaan kvalifikaatioilla viitataan aiemmassa kirjallisuudessa (Hanhinen 2010, Vesterinen 2001) työelämän asettamiin osaamisvaatimuksiin, joita tässä tutkielmassa nimitetään työelämän koulutukselle asettamiksi tarpeiksi. Kvalifikaatioilla tarkoitetaan siis niitä työelämän asettamia vaatimuksia, joihin työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus pyrkii vastaamaan. Näihin työelämän asettamiin kvalifikaatioihin perehdytään erityisesti tulosluvussa 7.2. Työelämäosaamisen käsitteeseen on usein liitetty myös Hanhisen (2010) ja Vesterisen (2001) tapaan ammattitaidon käsite, mutta se on rajattu ulos tämän tutkielman viitekehyksestä, sillä ammattitaidolla viitataan yksilön toimintakykyisyyteen ammatissaan. Näin ollen käsitteen huomiotta jättäminen työttömien osaamista tarkasteltaessa on perusteltua (Hanhinen 2010, 87). Asetelma käsitteiden tarkasteluun on alla olevan kuvan (kuva 2) mukainen:



Kuva 2 mukailten Hanhinen 2010 & Vesterinen 2001.

Työelämäosaamisen nähdään siis koostuvan tässä tutkielmassa Hanhisen (2010) tapaan yksilön kompetensseista ja kvalifikaatioista, jotka rakentavat siltaa työllistymisen ja yksilön psyykkisten ja fyysisten valmiuksien ja osaamisen välille. Kompetenssi ja kvalifikaatio eroavat käsitteinä toisistaan siinä, että kompetenssi käsitteenä kiinnittyy yksilöön sen viitassa työttömän osaamispotentiaaliin, kvalifikaatioiden ollessa niitä vaatimuksia ja tarpeita, joita työelämä asettaa työttömille ja siten myös työvoimapolitiittiselle aikuiskoulutukselle. (Hanhinen 2010, 90.)

Englannin kielessä osaamisesta käytetään termiä *competence* eli kompetenssi, jolla tarkoitetaan yksilön kykyä ja valmiuksia vastata työelämän asettamiin osaamisvaatimuksiin. Puhutaan siis tiivistetysti työttömän osaamispotentiaalista eli tietojen, taitojen, valmiuksien ja ominaisuuksien kombinaatiosta, jonka avulla työtön pyrkii vastaamaan asetettuihin vaatimuksiin työllistyäkseen. Kompetenssi on yksilön potentiaalinen kapasiteetti suoriutua

työstä menestyksekkäästi tai saavuttaa työpaikka avoimilla työmarkkinoilla. Suoriutumiseen vaikuttavat lisäksi keskeisesti yksilön motivaatio, minäpystyvyys-uskomukset sekä asenteet. Mikäli yksilö on halukas suoriutumaan tehtävästä, ovat mahdollisuudet onnistua moninkertaiset. (Delamare le deist & Winterton 2005, 29; Hanhinen 2010, 51-53; Hyrkäs 2009, 24; Ruohotie & Honka 2003, 18.)

Kompetenssin nähdään tässä tutkielmassa koostuvan Ellströmin (1997), Hanhisen (2010) ja Ruohotien (2003) tapaan yksilön osaamisesta eli kognitiivisista tiedoista ja motorisista taidoista sekä valmiuksista, jotka pitävät sisällään affektiiviset tekijät, persoonallisuuden ja sosiaaliset taidot. Kompetenssi on siis taitojen, pätevyyksien ja kyvykkyyden muodostama yksilöllinen kokonaisuus, jossa eri kompetenssiryhmät (taidot, tiedot, persoonallisuus ja asenteet) integroituvat osaamiskokonaisuudeksi ja muodostavat toiminnallisen funktion, jonka avulla työtön pystyy saavuttamaan asetetut tavoitteet ja täyttämään vaaditut osaamisvaatimukset. Voidaan puhua myös pätevyydestä eli siitä, millaisiin tehtäviin yksilön kompetenssipohjalla toimija pystyy. (Comission of European Communities 2008, 9; Hanhinen 2010, 71, 73- 74; Ruohotie & Honka 2003, 18; Vuorinen 2013, 42.)

Päästäkseen työllistymään, yksilön tulee omata työelämässä arvostettu osaamis- ja ominaisuuskombinaatio, jolle löytyy kysyntää työmarkkinoilta. Tärkeitä kompetensseja ovat kaikki ammattiin liittyvät yleistiedot, taidot ja tunteet, joita työtön käyttää hyväksi pyrkiesään työllistymään. (Ellström 1997, 267; Hanhinen 2010, 51-52.) Ruohotie ja Honka (2003) puhuvat osaamiskapasiteetin ja asetettujen vaatimusten kohtaamisesta: työllistytäkseen työttömän tulee hallita kokonaisuuksia, joita työelämä työttömältä vaatii. Tähän osaamisen kehittämiseen ja kokonaisuuksien hallintaan pyritään vaikuttamaan työvoimapolitiisella aikuiskoulutuksella. Keskeistä on Ellströmin (1997) mukaan pyrkiä muuntaamaan inhimillinen pääoma tuottavaksi toiminnaksi.

Kompetenssia määriteltäessä on huomioitava toiminnan tavoitteellisuus: kompetenssi on potentiaalista suorituskyyä suhteessa haluttuun toimintaan, tilanteeseen tai kontekstiin, joka aktualisoituu yksilön suorituessa tehtävistä. Kompetenssi ei siis takaa onnistumista, mutta on onnistumisen ehto. Kompetenssit eivät ole itsessään avaimia onnistumiseen, vaan kyvykkyydet, jotka kompetenssit mahdollistavat. (Delamare le deist & Winterton 2005, 29; Hanhinen 2010, 71, 73-74.) Kompetenssien kehittäminen työvoimapolitiisen aikuiskoulutuksen avulla ei siis itsessään takaa työllistymistä, mutta lisää työllistymismahdollisuuksia.

Tavoitteiden saavuttaminen vaatii kyvykkyyksien lisäksi valmiuksia eli motivaatiota, asennetta ja affektiivisia tekijöitä. Tässä tutkielmassa asenteen merkitys kompetenssien kehittämisprosessissa korostuu. Puhutaan yhdysvaltalaisesta traditiosta, jossa asenne näytetään avaimena kompetenssien tehokkaaseen kehittämiseen. (Delamare le deist & Winterton 2005, 30; Ellström 1997, 267.) Vaikka tyypillisesti kompetenssit liitetään vain yksilöiden osaamiseen, tässä tutkielmassa kompetenssien katsotaan sisältyvän osaamisen lisäksi tunne- ja asennetason tekijät sekä sosiaaliset suhteet.

Kompetenssien tarkastelussa on painotuseroja. Osa kirjallisuudesta liittää kompetenssit formaaliin pätevyyteen kuten koulutukseen ja sitä kautta saavutettuihin todistuksiin, tutkintoihin ja sertifikaatteihin. Osa painottaa todellista pätevyyttä, joka huomioi yksilön kapasiteetin suoriutua annetuista tehtävistä ja mahdollisista haasteista (Ellström 1997, 267; Rairio & Nykänen 2015, 22; Ruohotie & Honka 2003, 55). Tämän tutkielman tutkimustuloksissa kompetenssista puhuttaessa käytetään sekaisin sekä formaalia että potentiaalista pätevyyttä. Tutkimustuloksista on huomattavissa, että erityisesti formaalilla pätevyydellä koetaan olevan apua työllistymiseen, sillä se on osoitus käyvästä inhimillisestä pääomasta.

Kompetenssit ovat luonteeltaan dynaamisia, prosessinomaisia sekä alati muuttuvia. Kompetensseja tarkasteltaessa on tärkeää huomioida niiden konteksti- ja kulttuurisidonnaisuus sekä yksilökeskeisyys: kompetenssit kiinnittyvät yksilöön ja muuttuvat ajan myötä. Erityisesti työelämässä jatkuva toimenkuvien muokkaaminen, työn projektimaisuus sekä vauhdikas teknologinen kehittyminen vaativat yksilöitä muokkaamaan omia kompetenssejaan paremmin työelämän osaamisvaatimuksiin ja tarpeisiin sopiviksi. Halutun kompetenssikombinaation saavuttaminen vaatiikin jatkuvaa kouluttautumista, oppimista ja toiminnan sopeuttamista. (Hanhinen 2010, 71-74.)

Halutun kompetenssikombinaation saavuttaminen on tehokkainta koulutuksen avulla. Siitä, millaista kouluttautumisen ja kompetenssien kehittämisen tulisi olla, ollaan varsin erimielisiä (kts. Comission of the European communities 2008, 43; Delamare le deist & Winterton 2005). Tässä tutkielmassa kompetenssien kehittämisen katsotaan tapahtuvan ensisijaisesti koulutuksen avulla ja keskittyvän perustaitojen parantamiseen kuten sosiaalisiin, kielellisiin, kulttuurisiin sekä informaatioteknologisiin kompetensseihin. Perustaidot ovat välttämättömiä taitoja työllistymisen edistämiseksi sekä yhteiskunnassa selviämiseksi ja niitä

pyritään ensisijaisesti parantamaan työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen avulla. (Brunila, Onnismaa & Pasanen 2015, 10; Hanhinen 2010, 51-55, 66.)

Kompetenssin käsitteen moninaisuus kumpuaa sen läheisestä suhteesta kvalifikaation käsitteeseen. Esimerkiksi Ellström (1997) sekä Ruohotie ja Honka (2003) määrittelevät kompetenssin tavalla, joka sopisi tutkielman kontekstissa kvalifikaation määritelmäksi. Tässä tutkielmassa kompetenssilla kuitenkin viitataan työttömän osaamispotentialiin ja käytännössä toimimisen taitoon ja kvalifikaatiolla työelämän koulutukselle ja yksilölle asettamiin osaamisvaatimuksiin. (Vesterinen 2001, 36). Kompetenssien voidaan näin ollen todeta olevan yksilölähtöisiä ja kvalifikaatioiden työmarkkinalähtöisiä.

Kvalifikaatioilla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan työelämästä asetettuja tarpeita ja vaatimuksia koulutukselle. Työelämä kohdentaa koulutukselle tarpeita, joihin tulisi vastata kehittämällä työttömien osaamista ja valmiuksia. Vaikka ensisijaisesti tässä tutkielmassa kvalifikaatioilla viitataan koulutukselle asetettuihin tarpeisiin, ovat työelämän kvalifikaatiot epäsuoria vaatimuksia myös työttömälle. Koulutuksen jälkeen työttömän tulisi pystyä vastaamaan työelämän kvalifikaatioihin omilla kompetensseillaan (Hanhinen 2011, 6).

Työelämästä tuleviin osaamisvaatimuksiin viitataan kirjallisuudessa sekä kvalifikaatio että kvalifikaatiovaatimus käsitteillä. Tutkielmassani osaamisvaatimuksia nimitetään lyhyesti kvalifikaatioiksi, sillä termi itsessään pitää sisällään vaatimusnäkökulman. (Hanhinen 2010, 79; Vesterinen 2001, 39.) Kvalifikaatioilla tarkoitetaan työelämästä asetettuja suoriutus-, pätevyys- tai ammattitaitovaatimuksia, joiden katsotaan kirjallisuudessa kohdistuvan ensisijaisesti työntekijöiden suoriutumiseen työelämässä. Tutkielmani lähtökohta on hiekan erilainen suoriutus- pätevyys- ja ammattitaitovaatimusten kohdistuessa työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen: koulutuksen tulee vastata tuotannollisiin, normatiivisiin ja innovatiivisiin vaatimuksiin auttamalla työttömiä saavuttamaan työelämässä vaadittavia tietoja, kykyjä ja valmiuksia eli kompetensseja. (Ellström 1997, 267; Hanhinen 2010, 83.)

Konkreettisesti kvalifikaatiot määritellään kirjallisuudessa tekijöiksi, joita työnantaja vaatii työntekijältään eli tässä tapauksessa koulutukselta. Työnantaja voi määrittää kvalifikaatiot julkisesti tai osa kvalifikaatioista voi olla implisiittisiäkin. Kvalifikaatiot ovat yksilöltä vaadittavia tietoja, taitoja ja ominaisuuksia ja näin ollen kiinni siitä, mitä juuri yksilöltä halutaan. (Hanhinen 2010, 83.) Kvalifikaatioiden katsotaan tässä tutkielmassa määrittävän

sitä, mihin työvoimapolitiisella aikuiskoulutuksella tulisi pyrkiä työllistymisen edistämiseksi.

Hanhinen (2010) kuvailee kvalifikaation käsitettä yksilöön liittyvänä pätevyysvaatimuksena. Sillä viitataan työelämästä saneltuihin kriteereihin, joiden perusteella työtön tai työntekijä luokitellaan osaavaksi tai osaamattomaksi yksilöksi. Swailesin ja Roodhousen (2004) mukaan kvalifikaatioissa on kyse organisaation osaamis- ja pätevyysvaatimuksista, jotka määrittävät millaiset kompetenssit, kyvyt ja osaaminen ovat työelämässä kaivattua ja miten yksilöiden kompetensseja tulisi kehittää jatkuvassa muutoksessa mukana pysymisen varmistamiseksi. Euroopan komission (2008) tekemän selvityksen mukaan uudistuvat pätevyys- ja osaamisvaatimukset asettavat suuria haasteita kompetenssiperustaiselle koulutukselle.

On luonnollista, että kvalifikaatiot muuttuvat taloudellisen, teknisen ja yleisen yhteiskunnassa tapahtuvan kehityksen myötä ja muuttavat samalla työn kohdetta, työssä vaadittavia välineitä, sosiaalisia taitoja sekä tarvittavaa osaamista (Hanhinen 2010, 83). Ruohotien ja Hongan (2003) mukaan yhä kasvavassa määrin kvalifikaatioiden tarkastelussa on otettava huomioon jatkuva vaatimus muutokseen. Varmistaakseen työllisyytensä tai vauhdittaakseen työllistymistään yksilön tulee omaksua uudenlaista osaamista. Kuten Hanhinen (2010, 83) esittää: ”Työn ja tuotannon yhteiskunnalliset rakenteet ja ehdot viime kädessä määrittelevät, millaisia kvalifikaatioita ihminen – ympäristö -järjestelmässä lopulta tarvitaan.”

Muuttuvien kvalifikaatioiden myötä koulutuksellisia tavoitteita on pyritty muokkaamaan osaamisvaatimuksia paremmin vastaaviksi. Tavoitteena on, että koulutus toisi lisäarvoa koulutettaville parantaen heidän kompetenssikombinaatiotaan. Parantuneen kombinaation myötä organisaatiot arvostavat yksilöitä aiempaa enemmän kasvattaen samalla työttömän työllistymismahdollisuuksia. Kuitenkin vielä tällä hetkellä työvoimapolitiisena aikuiskoulutuksen ja työelämän välinen suhde on melko yksipuolinen: työelämä sanelee koulutukselliset tavoitteet. (Hanhinen 2010, 83-84; Swailes & Roodhouse 2004, 43.)

Työelämäosaamiseen keskittyvä tutkimus on ollut varsin aktiivista varsinkin Euroopan Unionin toimesta. Osaamisen kehittämisestä on tullut euroopanlaajuinen tavoite. Etenkin tutkimuksissa (mm. Delamare le deist & Winterton 2005; European Commission 2013; European Union 2010; Illeris 2013) on kiinnitetty huomiota kompetenssien kehittämiseen

keskittyvän työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen rooliin työelämäosaamisen kasvattajana, sillä Euroopan työttömyysluvut ovat muihin maanosiin verrattuna hälyttävän korkeat.

Unionin toteuttaman aktiivisen tutkimuksen pohjalta on syntynyt ESCO (European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations), jonka keskeisenä tavoitteena on poistaa osaamisvaatimusten ja työttömien valmiuksien välillä olevat osaamiskuilut, jotka heikentävät työllistymistä (European Commission 2013; European Union 2010; 2). ESCO:n avulla työvoimapolitiittisella aikuiskoulutuksella pyritään entistä tehokkaammin lisäämään työelämässä vaadittavien osaamisvaatimusten ja työttömien osaamis- ja ominaisuuskombinaation vastaavuutta helpottaen yksilöiden siirtymistä avoimille työmarkkinoille koulutusjaksojen jälkeen.

ESCO:n lisäksi Euroopan Unioni on toteuttanut New Skills for New Jobs –hankkeen kehittämiseen eurooppalaisten työelämäosaamista. Tässä hankkeessa on huomioitu, ESCO-hankkeen tapaan, työttömien osaamisen kehittäminen. Kehittämishankkeen keskiössä on työttömien ja työttömyysuhan alaisten osaamisen kehittäminen työmarkkinoille pääsyn edistämiseksi. (Euroopan Unioni 2010, 2.) Samaisen hankkeen yhteydessä on pohdittu syitä työttömien heikkoon työllistymiseen ja pyritty tunnistamaan osaamiskuiluja tuottavia tekijöitä (Commission of the European Communities 2008, 9). Puhutaan työllistymistä estävien tekijöiden tunnistamisesta, joita Suomessa on tutkinut Parpo (2007).

Kuten voidaan huomata, kansainvälinen tutkimus on keskittynyt erityisesti kvalifikaatioiden tutkimiseen työelämässä. Kvalifikaatioiden keskittyvässä tutkimustraditiossa on havaittavissa kaksi eri linjaa: ammatillisten tutkintojen tuottamiseen keskittyvä tutkimus sekä kvalifikaatioiden muutoksia tarkasteleva tutkimustraditio (Jokinen, Lähteenmäki & Noke-lainen 2009, 25). Euroopan Unioni (2010) ja Euroopan komissio (2008, 2013) ovat keskittyneet erityisesti jälkimmäiseen, jolloin tutkimuksen keskiössä ovat olleet kysymykset siitä, millaisia kvalifikaatioita koulutukseen ja yksilöön kohdistuu eli mitä kompetensseja koulutuksen avulla tulisi erityisesti kehittää.

Sen sijaan vähän tutkimusta on tehty siitä, millaista osaamista eli kompetensseja työttömillä jo on ja millaisia osaamisvaatimuksia eli kvalifikaatioita työvoimapolitiittiselle aikuiskoulutukselle kohdistetaan. On selvää, millaisia tekijöitä työelämä kaipaa työelämässä olevilta henkilöiltä, mutta epäselvää lienee vielä se, millaisia vaatimuksia työelämä asettaa työ-

voimapoliittiselle aikuiskoulutukselle ja näin ollen epäsuorasti myös työttömille. Tässä tutkielmassa pyritään vastaamaan näihin vielä vähemmän tutkittuihin kysymyksiin paneutumalla tarkastelemaan, millaisia kompetensseja työttömillä jo on, mitä heiltä vielä puuttuu ja millaisia ovat ne kvalifikaatiot, joihin työvoimapoliittinen aikuiskoulutus pyrkii vastamaan kompetenssikeskeisellä koulutuksella.

6. Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa käyn läpi tutkimuksen toteutuksen. Aluksi esittelen tutkimusprosessin kulun sekä kuvaan tutkimuksen metodologiset lähtökohdat. Luvussa 6.1 esittelen tutkielmani tutkimuskysymykset ja luvussa 6.2 tutkimukseni informantit sekä Helsingin Työttömät ry:n, jossa informantit toimivat kouluttajina. Luvussa 6.3 kuvaan aineiston keruumenetelmän eli teemahaastattelun sekä analyysivälineenä toimineen sisällönanalyysin. Luvussa 6.4 pohdin tutkimuksen luotettavuutta ja eettisiä kysymyksiä, johon tässä tutkielmassa on pyritty kuvaamalla tutkimusprosessi mahdollisimman avoimesti ja läpinäkyvästi.

Tutkimusprosessi on käynnistynyt mielenkiinnostani tarkastella työvoimapoliittista aikuiskoulutusta ja sen vaikutuksia työttömien osaamisen kehittymiseen. Tutkielman alkuperäinen tarkoitus oli keskittyä tarkastelemaan työttömien osaamista työelämälähtöisesti eli tutkia, millainen osaaminen edistää työllistymistä. Kirjallisuuteen tutustumisen myötä ja suunnitteluprosessin edetessä päätin kuitenkin keskittyä tarkastelemaan työvoimapoliittista aikuiskoulutusta kouluttajien näkökulmasta. Näkökulman vaihdokseen vaikutti keskeisesti henkilökohtainen suhde eli Maylorin ja Blackmonin (2005) nimeämä lämmin kontakti Helsingin Työttömät ry:hyn. Eriksson ja Kovalainen (2008) suosittelevat lämpimien kontaktien hyödyntämistä etenkin aloittelevalla tutkijalla, joka vahvisti päätökseni kontaktin käyttämiselle.

Kontaktin myötä tutkielman fokus siirtyi Helsingin Työttömät ry:n kouluttajien ja heidän käsityksiensä tarkasteluun. Tutkimusongelmakseni määrittyi työvoimapoliittiselle aikuiskoulutukselle osoitettujen tarpeiden tunnistaminen sekä työttömien työllistymistä estävien ja edistävien tekijöiden paikantaminen HeTy:ssä. Kvalitatiivisen tutkimuksen prosessorientoituneisuudelle ja muokkautuvuudelle tyypillisesti, on myös tämän tutkielman tutkimusongelma muokkautunut tutkimusprosessin ja tietoisuuteni kehittyessä. Teemahaastat-

telujen myötä tärkeäksi teemaksi nousi työvoimapolitiiselle aikuiskoulutukselle asetetut tavoitteet. Tavoitteiden tunnistaminen ei ollut tutkielman lähtökohtainen tavoite, mutta osoittautui haastattelujen myötä yhdeksi merkittävimmistä tutkimuskysymyksistä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 126; Kiviniemi 2001, 68.)

Tutkimusprosessin alussa paneuduin tutkimuskenttään ja pyrin Denzinin ja Lincolnin (2000) suosituksen mukaisesti sijoittamaan tutkimukseni tutkimuskentälle. Pyrin lisäämään ymmärrystäni työttömyyden luonteesta sekä Suomessa toteutettavasta aktivointipoliitikasta, johon työvoimapolitiinen aikuiskoulutus kuuluu. Lisäksi perehtyminen ilmiöön vaati paneutumista lainsäädäntöön sekä yhteiskuntapolitiisiin kysymyksiin. Teoreettisen viitekehyksen rajaaminen ja kokoaminen oli aluksi hyvin haastavaa, sillä yritin löytää tutkielman tueksi selittävää mallia tai kehystä, jonka varaan rakentaa tutkimukselliset lähtökohdat. Lähestymistapani osoittautui kuitenkin liian teorialähtöiseksi, jonka vuoksi päädyin muuttamaan lähestymistapaani aineistolähtöisemmäksi eli luomaan tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen aineistosta esille nousseiden teemojen ja aiheiden mukaan. Aineistolähtöisemmän lähestymistavan myötä teoreettinen viitekehys ja etenkin tutkielmani keskeinen käsite, osaaminen, hahmottuivat uudella tavalla. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 95.)

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisesti. Laadulliselle tutkimukselliselle uskollisesti tutkimuskohteena ovat ihmiset eli tämän tutkielman kontekstissa HeTy:n kouluttajat, jotka on valittu tarkoituksenmukaisesti tarkastelun kohteiksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 164). Denzin ja Lincoln (2000) korostavat laadullisen tutkimuksen kontekstisidonnaisuutta, joka tutkielmassani näkyy tarkasteluni rajautumisella HeTy:n kouluttajien näkemyksiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään toteuttamaan tutkimusta ilmiölle mahdollisimman luonnollisissa olosuhteissa (Denzin & Lincoln 2000, 3). Luonnollisuuteen olen pyrkinyt osallistumalla HeTy:n järjestämään koulutukseen, tutustumalla toimintaan sekä vaihtamalla ajatuksia koulutuksissa käyvien työttömien kanssa varsinaisten haastattelujen lisäksi.

Luonnollisuuden lisäksi kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä on tutkimuksen subjektiivisuus ja moninaisuus, jotka liittyvät keskeisesti kvalitatiivisen tutkimuksen ontologisiin olettamuksiin. Tämän tutkielman ontologinen perusolettamus on konstruktivistinen eli todellisuuden nähdään rakentuvan subjektiivisesti ja moninaisesti siten, että todellisuuksia on yhtä monta kuin on tulkitsijoitakin. Siten tärkeää on ymmärtää todellisuudelle annettuja merkityksiä. (Eriksson & Kovalainen 2008, 14; Hirsjärvi & Hurme 2009, 18, 22.) Koska

todellisuus on yksilöille erilainen, tässä tutkielmassa totuutena pidetään niitä merkityksiä ja käsityksiä, joita kouluttajat todellisuudelle ja työttömyydelle ilmiönä antavat.

Tutkielman ontologisen perusolettamuksen ollessa konstruktivistinen on tärkeä tiedostaa tutkijan merkitys todellisuuden rakentamisessa. Vaikka pyrin Hirsjärven ja Hurmeen (2009) tapaan heijastamaan tutkittavien maailmaa, olen kuitenkin yksi tutkimusvälineistä. Tällöin en voi jättää huomiotta arvolähtökohtia eikä sosiaalista todellisuutta, jossa itse toimin (Hirsjärvi & Hurme 2009, 18; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 161). Tutkimuksen luotettavuuden kannalta merkittävää on myöntää tutkimuksen inhimillisuus ja subjektiivisuus tutkimusta toteutettaessa: tutkimusta toteuttaessani luon tutkimaani kohdetta, vahvistan haastateltavien käsityksiä ja arvotan ilmiöille annettuja merkityksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 23; Kiviniemi 2001, 68).

Tutkielman epistemologinen olettaus on, että tietäminen on yksilösidonnaista ja tieto muodostetaan subjektiivisesti. Tiedon muodostusprosessi on aina arvosidonnainen ja perustuu aiempiin kokemuksiin ja annettuihin merkityksiin (Hirsjärvi & Hurme 2009, 17). Tällöin keskeistä on tunnustaa henkilökohtaiset vaikutukseni tutkimukseen ja korostaa tutkimuksen subjektiivisuutta. Tässä tutkielmassa todellisuus määrittyy subjektien kautta, jolloin kriittisestä realismista poiketen todellisuus ei ole milloinkaan objektiivinen. Totuuksia on monia ja ne ovat tulkittavissa vain subjektien kautta. (Eriksson & Kovalainen 2008, 15; Snape & Spencer 2003, 17).

6.1 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen kohteena on työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus työvoimakouluttajien näkökulmasta. Kyseessä on tapaustutkimus, jonka tarkoituksena on kuvata työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen tavoitteita ja sille asetettujen tarpeiden vastaavuutta Helsingin Työttömät ry:ssä (HeTy) sekä paikantaa yhdistyksessä käyvien työttömien työllistymistä estäviä ja edistäviä tekijöitä.

Tutkimuksen tarkoituksesta johdetaan ensimmäinen tutkimusongelma eli se, miten työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus ja sille asetetut, työttömien ja työelämän, tarpeet kohtaavat. Toinen tavoite on selvittää, mitä ovat HeTy:n kouluttajien mielestä työllistymistä estä-

viä ja edistäviä tekijöitä. Tutkimuksen tavoitteiden pohjalta on johdettu seuraavat tutkimuskysymykset, joihin tämän tutkielman puitteissa pyritään vastaamaan.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä ovat Helsingin Työttömät ry:n järjestämien koulutuksien keskeisimmät tavoitteet?
2. Miten työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus palvelee työttömien ja työelämän tarpeita Helsingin Työttömät ry:llä kouluttavien mielestä?
3. Mitkä tekijät Helsingin Työttömät ry:llä kouluttavien kouluttajien mukaan estävät työllistymistä?
4. Mitkä tekijät edistävät Helsingin Työttömät ry:llä kouluttavien kouluttajien mukaan työttömien työllistymistä?

6.2 Tutkimusaineistona Helsingin Työttömät ry:n kouluttajat

Toteutettu tutkimus on tapaustutkimus, jonka tutkimuskohteena ovat Helsingin Työttömät ry:n (HeTy) kouluttajat ja heidän käsityksensä työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluin loppuvuodesta 2015. Tutkielman tavoitteena ei ole yleistettävien päätelmien esille nostaminen, vaan tutkimuksen keskiössä on tarkoituksenmukaisen ja teoreettisesti mielekkään kuvan luominen työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta HeTy:ssä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 182; Eskola & Suoranta 1999, 61- 62; Ritchie, Lewis & Elam 2003, 79).

Tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla seitsemää HeTy:n kouluttajaa. Haastatteluhetkellä seitsemästä kouluttajasta neljä koulutti viikottain ja loput kolme olivat toimineet kouluttajina HeTy:llä menneen vuoden aikana. Kaksi kouluttajista työskenteli HeTy:llä täysipäiväisesti ja loput viisi toimivat haastatteluhetkellä vapaaehtoisina kouluttajina. Vapaaehtoisista kouluttajista yksi oli pätkätoisissa, muiden neljän ollessa työttöminä. Haastateltavista yksi oli nainen ja loput miehiä.

Informanttien kontaktointi tapahtui HeTy:n puheenjohtaja Maija Makkosen sekä mentorini Rauno Haapasen avustuksella. Kuuteen informanteista otin yhteyttä henkilökohtaisesti ja yhden informantin haastattelun sopiminen tapahtui Makkosen kautta. Tutkimusprosessin aikana lähestyin kahdeksaa informanttia, joista yksi ei vastannut yhteydenottopyyntöihini. Loput seitsemän olivat halukkaita osallistumaan haastatteluun. Vapaaehtoisuutta pyrin korostamaan useissa haastatteluprosessin vaiheissa, etenkin haastattelupyyntöä lähetettäessä. Lisäksi vapaaehtoisuus varmistettiin haastatteluja käynnistettäessä kysymällä suoraan informanteilta heidän halukkuuttaan osallistua tutkimukseen.

Mahdollisimman monipuolisen ja kattavan kuvan saamiseksi pyrin valitsemaan haastateltavakseni mahdollisimman eri aiheita opettavia kouluttajia: kolme kouluttajaa keskittyi ATK-koulutuksiin, kaksi kielen ja taiteen opetukseen ja kaksi osaamisen kokonaisvaltaiseen kehittämiseen, työvalmennukseen ja esiintymiskoulutukseen. Ritchien, Lewisin ja Elamin (2003) mukaan tutkittavien erilaiset taustat varmistavat tutkimuksen kattavuuden, erilaisten näkemysten esille pääsemisen sekä helpottavat keskeisten tekijöiden tunnistamista.

Haastattelujen tiedonantajista eli informanteista kaikki olivat iältään yli 50-vuotiaita ja kaikki olivat olleet jossain vaiheessa elämäänsä työttöminä. Työttömyysjaksojen pituudet vaihtelivat informanttien kesken vajaasta vuodesta yli kymmeneen vuoteen. Osa oli haastatteluhetkelläkin työttömänä. Käytän tiedonantajista nimitystä informantti, sillä kouluttaja-profiiliin lisäksi haastatteluissa kuuluvat kouluttajien kokemukset omalta työttömyysajalta.

Lähes kaikki HeTy:ssä toimivat kouluttajat olivat työskennelleet työelämänsä jossain vaiheessa kouluttajan tai opettajan roolissa ja olivat tältä osin ammatillisesti päteviä. Tärkein kriteeri kouluttajaksi pääsemiselle oli kuitenkin oma halu. Useat kouluttajat kertoivat kouluttajauran auneen kouluttajan itse osallistuttua työttömänä työvoimapolitiittiseen aikuis-koulutukseen HeTy:ssä.

Alkuperäisen tutkimussuunnitelman mukaan haastatteluja piti suorittaa kuusi, mutta tutkimusaineistoni ei saavuttanut saturaatiota eli kylläntymispistettä kuuden haastattelun jälkeen. Tästä johtuen päätin haastatella seitsemännen kouluttajan, jonka jälkeen saadut tutkimustulokset alkoivat toistaa itseään eivätkä antaneet enää olennaisesti uutta tietoa tutkit-

tavasta ilmiöstä. Tutkimuksessa saavutettiin saturaatiopiste. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 58, 60; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 185; Tuomi & Sarajärvi 2013, 86.)

Koska tutkimus on HeTy:n työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen keskittyvä tapaustutkimus, on syytä valottaa hieman HeTy:n toimintaperiaatteita sekä koulutuksien kohdejoukkoa. HeTy on puoluepoliittisesti sitoutumaton Helsingissä toimiva yhdistys. Sen toiminnan tarkoitus on: ”toimia työttömyyden vähentämiseksi ja poistamiseksi, työttömien toimeentulon parantamiseksi sekä henkisen ja ruumiillisen hyvinvoinnin kohottamiseksi Helsingissä ja sen ympäristökunnissa (HeTy nettisivut).” HeTy järjestää jäsenilleen omaehtoista toimintaa, harjoittaa työttömien neuvontapalvelua ja tiedotus- ja julkaisutoimintaa sekä järjestää erilaisia yhteisiä verkostoitumistilaisuuksia. Keskeisessä asemassa HeTy:n toiminnassa on koulutus- ja kurssitoiminta, jonka avulla HeTy pyrkii lisäämään jäseniensä osaamista. (HeTy nettisivut.)

Alun perin Helsingin Työttömät ry on kuulunut vuonna 1993 perustettuun Pääkaupunkiseudun työttömiin, josta sen toiminta on kuitenkin eriytynyt hieman perustamisen jälkeen. Eriytymisen keskeisin syy on ollut halu kehittää toimintaa systemaattisesti ja kokopäiväisesti. Jo toimintansa alusta asti HeTy on tarjonnut neuvontatyötä sekä toteuttanut erilaisia kehittämisprojekteja. Yhdistyksen koulutustoiminta on käynnistynyt ATK -opetuksella, josta se on laajentunut huomattavasti. Nykyään HeTy järjestää monipuolisesti erilaisia koulutuksia esiintymistaitokoulutuksesta kielikursseihin. (HeTy:n nettisivut.)

HeTy on yksi Suomen suurimmista työttömien yhdistyksistä. Jäseniä yhdistyksellä on vuosittain noin 700. Yhdistyksen varsinaiseksi jäseneksi voivat liittyä 15 vuotta täyttäneet työttömänä olevat Suomen kansalaiset tai Suomessa kotipaikan omaavat työttömät. Työttömiksi luetaan kaikki työttömät työnhakijat, lomautetut, lyhennettyä työviikkoa tekevät, työllistämiskoulutuksessa olevat sekä työllisyysvaroin määräaikaaisesti työllistetyt. Yhdistyksen jäsenet hyväksyy HeTy:n hallitus, johon kuuluu 6-10 henkilöä hallituksen toimikaudesta riippuen. (HeTy nettisivut.)

HeTy:n järjestämien koulutuksien kohderyhmä on muttuneen elinkeinorakenteen ja vaihtelevien taloussuhdanteiden takia entistä heterogeenisempi. Pääkaupunkiseudun ripeän kasvun myötä sosioekonomiset erot kuten tulonjako ovat kasvaneet lisäten työttömyyttä ja etnistä kirjoa. Lisäksi alueellinen eriytyminen on ollut suhteellisen voimakasta. (Korttei-

nen, Lankinen & Vaattovaara 1999, 420; Vilkama, Lönnqvist, Väliniemi-Laurson & Tuominen 2014, 9, 10-11, 32.)

Työttömien taustojen ollessa varsin erilaiset on HeTy:n työvoimapolitiittiselle aikuiskoulutukselle asetetut tavoitteetkin ja tarpeet varsin erilaisia. Lisäksi osaamistaso vaihtelee työttömien välillä melkoisesti. HeTy:n kouluttajat kouluttavat varsin heterogeenista väestöä, jolloin oletettavasti heillä on myös varsin kattava kuva työttömien osaamisesta, koulutuksellisista tavoitteista sekä koulutukselle osoitetuista tarpeista. Siksi koen heidän mielipiteidensä tarkastelun tämän tutkielman kannalta hedelmällisenä ja sisältörikkaana.

6.3 Aineistonkeruu ja analyysi

Koska tutkielmani ontologiset ja epistemologiset olettamukset ovat luonteeltaan subjektiivisia ja totuutena pidetään yksilön tulkintoja maailmasta, on luonnollista, että tutkimus on kerätty teemahaastattelun avulla (Eriksson & Kovalainen 2008, 16). Haastattelumenetelmän valinta on Hirsjärven ja Hurmeen (2009) erityisen perusteltua myös silloin, kun tutkimusaihe on monitahoinen, arka tai vaikea. Tutkielmassani tutkin yhteiskunnallisesti arkaa ilmiötä eli työttömyyttä. Aiheesta erityisen aran aiheen tekee se, että kaikki informantit ovat jossain vaiheessa elämäänsä olleet työttöminä (Eskola & Suoranta 1999, 86; Hirsjärvi & Hurme 2009, 47). Olettamukseni aiheen arkuudesta todentui haastatteluissa. Osalle informanteista jo työttömyydestä puhuminen oli hankalaa, etenkin tilanteissa, joissa informantin piti kuvata omaa historiaansa tai työttömyyttään.

Toiseksi haastattelun valitseminen aineistonkeruumenetelmäksi tuntui oikealta ratkaisulta, koska työttömyys on tässä kontekstissa ja tästä näkökulmasta vähän kartoitettu alue (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 205). Uusi-Seppä (2012) on tutkinut opinnäytetyössään työttömien kokemuksia HeTy:n aktivointipalveluista, mutta kouluttajien näkökulmasta työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta ei ole tarkasteltu HeTy:ssä aiemmin. Vähän kartoitettua tutkimuskenttää tarkasteltaessa on tärkeää keskittyä merkityksien, kokemusten ja käsitteiden hahmottelemiseen (Seidman 2013, 9; Siltaoja & Vehkaperä 2011, 81).

Kiviniemen (2001) mukaan laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on tutkimuskenttään perehtyminen ja tutkimusongelman tarkastelu kohderyhmälle ominaisella tavalla. Kohderyhmälle ominaisen ajattelutavan omaksumiseksi osallistuin HeTy:n järjestämälle tietotek-

niikan peruskurssille syksyllä 2015. Kurssilla pääsin tutustumaan HeTy:n toimintaan, sen tarjoamien koulutusten käytäntöihin sekä kurssilla käyviin ihmisiin. Lisäksi koulutukseen osallistuminen toimi apuna teemoittelun ja haastattelurungon luomisessa, kirjallisuuden lisäksi (Eskola & Vastamäki 2015, 35).

Haastattelut toteutettiin marras-joulukuun 2015 aikana teemahaastatteluina, jossa läpikäytävät teema-alueet oli määrätty etukäteen (Eskola & Suoranta 1999, 87; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 208). Teemarungon muokkauksessa sain vertaisapua seminaariryhmältäni sekä ohjaajaltani, jonka koin haastattelun onnistumisen takaamiseksi välttämättömäksi. Teemarungon avulla varmistin, että jokainen haluamani teema käydään läpi yhdenmukaisuusasteen vaihdellessa haastattelujen välillä jonkin verran: kaikille en esittänyt kaikkia kysymyksiä samalla laajuudella tai samassa järjestyksessä (Eskola & Vastamäki 2015, 36; Tuomi & Sarajärvi 2013, 75).

Teemahaastattelu on tyypillisesti keskustelunomainen tilanne, joka vapauttaa tutkijan haastattelijan roolista lisäten informantin tilaa kertoa omia kokemuksiaan ja käsityksiään tietystä aihepiiristä tai tematiikasta (Eskola & Suoranta 1999, 87; Eskola & Vastamäki 2015, 27-28; Hirsjärvi & Hurme 2009, 48). Tuomen ja Sarajärven (2013) mukaan metodologisesti keskeistä teemahaastattelussa on tiedonantajien asioille antamat merkitykset ja kokemukset.

Noin puolessa haastatteluissa tavoitettiin keskustelunomainen tilanne, jolloin haastattelu soljui eteenpäin omalla painollaan teemoja vähitellen läpikäyden. Loput haastatteluista sen sijaan olivat hyvin asiakeskeisiä ja haastatellut informantit melko lyhytsanaisia. Olin kuitenkin osannut varautua lyhytsanaisuuteen ja asiakeskeisyyteen vierailtuani HeTy:n järjestämällä tietotekniikan kurssilla muutamia viikkoja aiemmin ja tavattuani osan informanteista. Varauduin asiakeskeisyyteen kokoamalla teemojen alle useita tukikysymyksiä helpottamaan haastattelutilannetta.

Teemojen alle rakennettujen tutkimuskysymyksien olemassaolo osoittautui haastattelujen edetessä välttämättömäksi. Tukikysymysten olemassaolo helpotti haastattelua, piti keskustelun käynnissä ja lievitti jännitystäni. Toisaalta noin puolessa haastatteluissa tukikysymysten käyttö oli tarpeetonta. Teemahaastatteluissa tutkijan rooli muuttuu haastatteluiden välillä ja näin kävi myös omista haastatteluissani. Roolini vaihtelivat aktiivisesta kuuntelijas-

ta ja kysymysten esittäjästä tasavertaiseen keskustelukumppaniin (Siltaoja & Vehkaperä 2011, 83).

Teemahaastattelu koostui kuudesta eri teemasta, jotka käsittelivät kouluttajien ja koulutettavien taustoja, koulutuksen luonnetta ja tarkoitusta sekä työttömien osaamista ja koulutukselle asetettuja tarpeita. Haastatteluissa paneuduimme erityisesti kolmeen viimeiseen teemaan eli siihen, mikä on koulutuksen tarkoitus, miten koulutus vaikuttaa työttömien osaamistasoon sekä vastaako koulutus sille asetettuihin tarpeisiin (liite 2). Vaikka haastattelussa teemat olivat etukäteen päätettyjä, käytin Hirsjärven ja Hurmeen (2009) joustavuuden periaatteeksi nimeämää toimintatapaa eli muotoilin kysymyksiä eri tavoin eri informanteille haastattelun luonteesta riippuen varmistaakseni kattavien vastauksien saamisen.

Teemahaastatteluiden keskimääräinen kesto oli noin tunti ja haastattelupaikkojen valinnoissa kuuntelin informanttien toiveita. Päätös kuunnella informanttien toiveita paikan valinnassa oli tietoinen, sillä toiveena oli, että informantit kokevat tilan miellyttäväksi ja saavat jo haastatteluprosessin alkumetreillä vaikuttaa haastattelun toteutukseen. Haastatteluista neljä suoritettiin HeTy:n tiloissa Vallilassa, yksi Malmin kirjastossa, yksi Helsingin yliopiston pääkirjaston tiloissa ja yksi Kirjasto 10:ssä Helsingin rautatieaseman tuntumassa. Jokaisessa haastattelutilanteessa käytettävissä oli haastattelutila, jossa informantti ja tutkija saivat olla kahden, mikä poisti häiriötekijät ja teki haastatteluiden nauhottamisesta vaivatonta. Kaikki haastattelut tallennettiin myöhempää litterointia varten.

Haastattelut toteutin yksilöhaastatteluina. Mielestäni yksilöhaastattelut sopivat tämän tutkielman luonteeseen ryhmähaastatteluita paremmin, sillä tutkittava joukko on melko pieni ja tutkielmassa on tärkeää saada kuuluville kaikkien informanttien äänet (Ritchie 2003, 36-37). Yksilöhaastattelut olivat toimivia myös siksi, että niissä informantit uskalsivat tuoda omat näkemyksensä rohkeasti julki ja jakaa varsin henkilökohtaisiakin kokemuksia.

Haastattelujen jälkeisen litteroinnin eli sanallisen puhtaaksi kirjoittamisen aloitin saman päivän aikana, jotta haastattelut olivat vielä tuoreessa muistissa ja täten täydennettävissä. (Eskola & Vastamäki 2015, 42). Päätös litteroida haastattelut pian haastatteluajankohdan jälkeen oli toimiva, sillä useampi tiedonantaja käytti puhetta tukevia käsimerkkejä ja muita ääniefektejä, joiden ylöskirjaaminen tutkimuksen analyysin kannalta oli välttämätöntä.

Koko kerätty aineisto on litteroitu sanamuotoon. Tauot sekä muut äännähdykset on jätetty huomiotta, sillä tarkoituksenani oli analysoida aineistoa sisällönanalyysin avulla, jossa keskeistä on puhe, ei niinkään non-verbaaliviestintä. Jo litterointivaiheessa aloitin aineiston analyysin, jota jatkoin prosessiluontoisesti läpi kenttävaiheen analyysivaiheeseen asti. Aineistonkeruun aikana tapahtunut analysointi keskittyi suurien linjojen tunnistamiseen sekä vaihtoehtoisten teemojen kartoittamiseen. Aineistonkeruun jälkeen sisällönanalyysiiä jatkoin systemaattisemmin verraten uusia havaintoja jo entuudestaan tunnistettuihin teemoihin ja teoreettisiin oletuksiin. (Erickson 2012, 1460; Kiviniemi 2001, 77-78; Tuomi & Sarajärvi 2013, 68.)

Aineiston analyysin toteutin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jonka avulla tutkimusaineistoa on pyritty pelkistämään, teemoittelemaan ja muokkaamaan samalla etsien uusia uusia näkökulmia, ajattelumalleja sekä käsityksiä työvoimapoliittisesta aikuiskoulutuksesta HeTy:ssä. Tutkimukselle ei ole asetettu vahvoja tutkimusta ohjaavia lähtöoletuksia eli hypoteeseja tutkimuskohteesta tai -tuloksista. On kuitenkin tärkeää tiedostaa, että hypoteesitomuudesta huolimatta ennako-oletukseni oli, että informanttien puheessa korostuisi enemmän työelämälähtöisyys. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 136; Tuomi & Sarajärvi 2013, 96.)

Sisällönanalyysissä käytin päättelylogiikkana abduktiivista päättelyä eli ajatteluprosessissa vuoropuhelua käyvät aineisto ja valmiit mallit. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 136; Tuomi & Sarajärvi 2013, 96.) Abduktiivisen päättelyn vuoropuhelu auttoi etenkin tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen tarkentamisessa ja hahmottelemisessa. Lisäksi Erikssonin ja Kovalaisen (2008) esittelemän hermeneuttisen ympyrän myötä onnistuin paremmin yhdistämään kirjallisuutta saatuihin tutkimustuloksiin, jonka uskon lisäävän tutkimukseni uskottavuutta ja luotettavuutta.

Aiempi tutkimuskirjallisuus luokittelee sisällönanalyysin systemaattiseksi metodijoukoksi sekä väljäksi teoreettiseksi viitekehykseksi, jonka pyrkimyksenä on kuvata dokumenttien sisältöä sanallisesti sekä analysoida kirjoitettua tietoa ja siihen kiinnitettyjä merkityksiä. Sisällönanalyysille ominaista on aineiston teemoittelu, kategorisointi sekä pelkistäminen, joiden avulla tutkimusaineistosta pyritään poimimaan tutkimuksellisesti tärkeät tekijät. (Elo, Kääriäinen, Kanste, Pölkki, Utriainen & Kyngäs 2014, 1-2, Spencer, Ritchie & O`connor 2003, 200; Tuomi & Sarajärvi 2013, 91, 106.)

Aineiston sisällönanalyysiä aloittelin jo tutkimuksen kenttävaiheessa tutkimusaineiston ryhmittelyllä. Analyysin aloittaminen jo tässä vaiheessa oli mahdollista teemahaastatteluis-
sa esiintyvien teemojen takia: tutkittavat ilmiöt olivat tunnistettavissa aineistosta jo haas-
tatteluvaiheessa, sillä teemojen takia aineisto oli jo karkeasti jäsennelty. Haastattelujen
litteroinnin jälkeen lähdin klusteroimaan aineistoa eli poimimaan tutkimuksellisesti tärkei-
tä kohtia haastatteluaineistosta hyödyntäen neljää tutkimuskysymystäni. (Tuomi & Sara-
järvi 2013, 93, 108-109.)

Tässä vaiheessa karsin pois haastattelussa hyödynnetyt tutkittavien taustaa ja koulutuksen
luonnetta kartoittavat teemat, jotka keskittyivät yksityiskohtaisiin selontekoihin informant-
tien taustoista ja kokemusperäisistä kertomuksista. Näiden teemojen karsimisen pois sisäl-
lönanalyysistä katsoin perustelluksi, sillä ne eivät suoranaisesti vastanneet tutkimuskysy-
myksiin ja niiden esille tuominen analyysissä olisi saattanut vaikuttaa tutkittavien ano-
nymiteettisuojaan: tarinat ja taustat olisivat voineet olla yhdistettävissä haastateltaviin. Sen
sijaan näitä tietoja hyödynsin tutkimuskohteen esittelyssä luvussa 6.2.

Teemojen karsimisen jälkeen lähdin jaottelemaan aineistoa tutkimuskysymysten avulla
neljäksi isoksi kokonaisuudeksi, joita nimitin analyysivaiheessa tutkittaviksi ilmiöiksi.
Tutkittavia kokonaisuuksia oli alun perin viisi, mutta tarkemman analyysin myötä aiemmin
omana tutkittavana ilmiönä ollut työttömien tarpeet yhdistettiin suuremmaksi kokonaisu-
udeksi työelämän tarpeiden kanssa. Ratkaisulla pyrin tuomaan tutkimusaineistoon selkeyttä
ja vähentämään toistoa. Lopullisessa analyysissä tutkittavia ilmiöitä oli neljä, joita olivat
koulutukselliset tavoitteet, työelämän ja työttömien tarpeet, työllistymisen yksilöön kiinnit-
tyvät ja rakenteelliset esteet sekä työllistymistä edistävät tekijät. Nämä kaikki tutkittavat
ilmiöt ja niiden ylä- ja alateemat on nähtävissä liitteestä 1.

Tutkittavien ilmiöiden tunnistamisen jälkeen lähdin redusoimaan eli tiivistämään aineistoa.
Aineiston jaottelin neljän tutkittavan ilmiön alle ja pyrin tunnistamaan aineistosta keskei-
sesti tutkimusaineistoa kuvaavia ilmauksia eli nostoja. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108-109.)
Jaottelun jälkeen siirryin redusointivaiheesta aineiston klusterointiin eli ryhmittelyyn. Täs-
sä vaiheessa pyrin havaitsemaan aineistosta tutkittavien ilmiöiden sisällä useasti esiintyviä
teemoja sekä teemoja, joihin informantit viittasivat useasti ja joiden tärkeyttä informantit
korostivat mainitsemalla siitä suoraan.

Tässä analyysivaiheessa pyrin klusterointivaiheelle tyypillisesti etsimään teemoista yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, joiden pohjalta hahmottelin tutkittavien ilmiöiden yläteemoja. (Eskola & Suoranta 1999, 175-176; Hirsjärvi & Hurme 2009, 173; Tuomi & Sarajärvi 2013, 110.) Yhteensä yläteemoja tunnistin 17, joista kuitenkin neljä rajasin analyysin ulkopuolelle, sillä näihin teemoihin viitattiin vain yksittäisten informanttien toimesta. Näitä analyysin ulkopuolelle jääneitä teemoja ovat koulutuksellisten tavoitteiden kohdalla yksilön hyvinvointiin liittyvät tekijät, kuten psyykkinen hyvinvointi ja raittius, koulutukselle asetettujen tarpeiden kohdalla yhteiskunnallisten tarpeiden ja koulutuksellisten tavoitteiden vastaavuuden tarkastelu sekä työllistymisen esteitä tarkasteltaessa alkoholiongelmien ja edistävien tekijöiden kohdalla käsityötaidot.

Yläteemojen lopullinen lukumäärä supistui 13 teemaan. Yläteemojen tunnistamisen jälkeen jatkoin tutkimusaineiston tiivistämistä ja abstrahointia tunnistamalla yläteemojen sisällä esiintyviä alateemoja. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 111). Abstrahoinnin edetessä jokaisen yläteeman alle tunnistettiin kahdesta neljään alateemaa, jotka ovat nähtävissä esimerkkisitaattien kera liitteessä 1.

Työllistymisen esteiden teemoittelu oli analyysissä haastavin alateemojen ollessa varsin moninaisia. Aivan analyysin loppuvaiheilla päätin selkeyden vuoksi erotella työllistymisen esteet luonteensa mukaan yksilöön kiinnittyviksi esteiksi ja rakenteellisiksi esteiksi. Tekijät, joihin yksilön katsottiin voivan vaikuttaa toiminnallaan, nimesin yksilöön kiinnittyviksi esteiksi ja tekijät, joihin yksilöllä ei ole vaikutusmahdollisuutta, rakenteellisiksi esteiksi. Tällä ratkaisulla pyrin tulosten selkiyttämiseen sekä lukijaystävällisyyden lisäämiseen. Abstrahoinnin lopulliset tulokset tiivistin taulukkoon (taulukko 1), josta on nähtävissä tutkimuksen neljä tutkittavaa ilmiötä ja niiden yläteemat. Alateemat on sen sijaan nähtävissä liitteestä 1.

6.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja eettiset kysymykset

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan keskeinen tehtävä on tarkastella kriittisesti toteutettuja ratkaisuja sekä arvioida haastattelutilanteiden eettisyyttä, analyysin kattavuutta ja tutkimuksen luotettavuutta. Tässä luvussa tutkimuksen luotettavuutta tarkastelen keskittymällä

ensisijaisesti tekemiini valintoihin ja toimintaani tutkimusprosessin eri vaiheissa. Luotettavuuden tarkastelussa hyödynnän Hirsjärven ja Hurmeen (2009) esittelemiä tutkimuksen eri vaiheille osoitettuja eettisiä kysymyksiä, joiden avulla pyrin tarkastelemaan tutkimuksen luotettavuutta kokonaisvaltaisesti. Tämän tutkimuksen eettinen arviointi etenee seuraavalla tavalla: ensin pohdin tutkimuksen suunnitteluvaihetta, haastateltavien kontaktointia ja tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta sekä itse haastattelutilannetta, jonka jälkeen paneudun aineiston purkuprosessiin sekä analyysiin.

Luotettavuuden ja eettisyyden arvioinnissa on tärkeää pitää mielessä tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat: tutkijan subjektiivisuus ja tutkimuksen konstrukttiivinen luonne. Tämän tutkielman tutkimuksellinen tavoite ei ole siis saavuttaa objektiivista totuutta eikä testata aiempaa tietoa. Sen sijaan tavoitteena on luoda kokonaisvaltainen kuvaus HeTy:ssä järjestettävän työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen tavoitteista ja tarpeista sekä niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat työttömien työllistymiseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 232; Lewis & Ritchie 2003, 270.)

Tutkimuksellisenä lähtökohtana tässä tutkimuksessa on Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2010) tapaan ihmisarvon kunnioittaminen sekä tutkittavien osallistumisen vapaaehtoisuus. Tarkalla raportoinnilla pyrin kuvaamaan sen, mitä on tehty ja miksi. Etenkin tulossosiossa tekemiäni valintoja perustelen tutkimussitaatteja hyödyntäen. Lisäksi luotettavuuden arvioinnissa olen pyrkinyt tunnistamaan mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat sekä paikantamaan roolini tutkimusprosessin eri vaiheissa vaiheissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 232-233.)

Tutkimusprosessin alkuvaiheessa tutkijan on pohdittava, miksi tutkimus toteutetaan ja mitä hyötyä tai haittaa se voi mahdollisesti tutkimukseen osallistuville tuottaa (Eskola & Suoranta 1999, 56). Tämä tutkimus on saanut alkuperäisen kipinän toiveesta valmistua kasvatustieteiden maisteriksi, mutta varsinaisesti prosessi on käynnistetty mielenkiinnosta työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta kohtaan. Tutkimuksen toteutus alkoi toden teolla löytäessäni henkilökohtaisen lämpimän kontaktin HeTy:stä.

Lämpimän kontaktin avulla yhteydenpito informanteihin on ollut sujuvaa tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Lisäksi hänen kauttaan olen saanut kuulla palautetta haastattelutilanteiden sujuvuudesta sekä siitä, miten informantit kokevat tutkimukseen osallistumisen hyö-

dyttävän heitä. Pääsääntöisesti tutkimukseen osallistumisen on katsottu tarjonnan uusia näkökulmia. Maylorin ja Blackmonin (2005) mukaan yksi tärkeimmistä tutkimuksen eettisistä tavoitteista on hyödyttää tutkittavia ihmisiä, joten näiltä osin eettisen tavoitteen saavuttamisessa voidaan todeta onnistuneen.

Tässä tutkimuksessa pyrin Lewisin (2003) tapaan kaikin mahdollisin keinoin suojelemaan informanteja sekä fyysisiltä että sosiaalisilta vahingoilta. Erityistä huomiota olen kiinnittänyt Eskolan & Suorannan (1999) tapaan tiedonantajien yksityisyyteen, anonymiteettiin ja osallistumisen vapaaehtoisuuteen: Yksityisyyttä ja anonymiteettiä olen suojellut tässä tutkimuksessa suorittamalla haastattelut luottamuksellisesti sekä poistamalla tutkimusaineistosta elämäntarinat ja kertomukset, joista informantit saattaisivat olla tunnistettavissa. Lisäksi olen toteuttanut tutkimusprosessin alusta loppuun itse, joten kaikki aineiston käsittely on tapahtunut vain yhden henkilön toimesta (Lewis 2003, 67-68).

Tutkimuksen analyysivaiheessa poimittuja sitaateja eli nostoja olen harkinnut huolella, sillä informantit tuntevat toisensa. Koska tunnistettavuuden riski on melko korkea, olen pyrkinyt tutkimuksen analyysivaiheessa kiinnittämään erityistä huolta siitä, ettei informanteja pystytä tunnistamaan valituista nostoista. Tunnistettavuuden riskin pienentämiseksi olen tehnyt valinnan, että tutkimustulokset esitellään yleisellä tasolla eikä informanteja ole luokiteltu tai kategorisoitu mielipiteidensä tai profiiliensa perusteella. Haastatteluväestön vähäisen määrän ja heidän välisen tiiviin kanssakäymisen vuoksi tutkimuksessa on kuitenkin vaarana, että informantit pystyvät pääättelemään, kenelle mikäkin sitaatti kuuluu. Niiden henkilöiden kohdalla, jotka eivät informanteja kuitenkaan henkilökohtaisesti tunne, on informanttien tunnistaminen aineistosta mahdotonta.

Toinen eettinen kysymys, joka askarrutti mieltäni, liittyi informanttien tiiviiseen keskinäiseen vuorovaikutukseen ja anonymiteetin suojaan. Informanttien muodostaessa tiiviin kollegaryhmän, on riskinä, että osa informanteista halua tietää, kenelle mikäkin sitaatti kuuluu. Mikäli ryhmässä informantit paljastavat toisilleen, kuka on sanonut ja mitä, kärsii anonymiteetti merkittävästi. Lisäksi paljastamiseen liittyvä sosiaalinen paine saattaa asettaa informantit, jotka eivät halua paljastaa omia sitaattejaan, tukalaan tilanteeseen. Alkuperäisenä suunnitelmana oli, että kertoisin informanteille, mitä sitaatteja hänen haastattelustaan olen nostanut tukemaan tuloksia. Informanttien anonymiteetin suojelemiseksi ja sosiaalisen painostuksen välttämiseksi päätin kuitenkin olla osoittamatta informanteille näitä

sitaatteja. Uskon tämän ratkaisun parantavan informanttien anonymiteetin suojaa sekä vähentävän informanteille aiheutuvien sosiaalisten vahinkojen riskiä.

Anonymiteetin ja yksityisyyden turvaamisen lisäksi tärkeää on tutkijan luotettavuus. Tutkimuksen ja tutkijan luotettavuutta olen pyrkinyt kasvattamaan Ericksonin (2012) ja Lewisin (2003) tapaan avoimella kontaktiyhteydellä eli tarjoamalla informanteille avoimesti tietoa tutkimuksesta ja pitämällä informantit ajan tasalla tutkimuksen etenemisestä. Lisäksi heille on tarjottu mahdollisuus ottaa yhteyttä minuun aina, kun kysyttävää ilmenee. Erityisen tärkeänä tämän luottamussuhteen rakentamisessa pidän käyntejäni HeTy:n toimitiloissa. Näiden käyntien aikana olen tutustunut kohderyhmään paremmin sekä vastaillut kohderyhmän kysymyksiin kasvotusten. Lisäksi informanttien mielestä nämä käynnit ovat antaneet tutkimukselleni kasvot.

Tutkimuksen kontaktointivaiheessa ensisijaisen tärkeänä pidin sitä, että kaikki informantit olivat vapaaehtoisia osallistumaan tutkimukseen. Vapaaehtoisuutta korostin kontaktoinnin jokaisessa vaiheessa. Uskon vapaaehtoisuutta lisänneen se, että lähestyin useita informantteja sähköpostitse: sähköpostitse haastattelupyyntöön kieltävästi vastaaminen on helpompaa kuin kasvotusten tai puhelimesta. Toisaalta eettisesti ristiriitaisia kysymyksiä kohdistuu niihin kontaktointeihin, jotka tapahtuivat välihenkilön kautta: joissain tapauksissa tutulle henkilölle kieltävän vastauksen antaminen voi olla helpompaa kuin tutkijalle suoraan vastaaminen. Riskinä kuitenkin on, ettei tutulle henkilölle uskalleta antaa kieltävää vastausta, vaikka halukkuutta tutkimukseen osallistumiseen ei olisi lainkaan.

Sekä kontaktointivaiheessa että haastattelutilanteissa pyrin tähdentämään informanteille useaan kertaan, että osallistuminen on vapaaehtoista. Ennen haastattelun alkamista varmistin vielä viimeisen kerran informanttien vapaaehtoisuuden kertomalla informantille kattavasti tutkimukselliset tarkoitukset ja tavoitteet sekä tarjoamalla tämän selonteon jälkeen mahdollisuutta perääntyä perääntyä tutkimukseen osallistumisesta. (Maylor & Blackmon 2005, 282.) Jokainen informantti jatkoi tutkimuksen informanttina. Uskon informanttien päätöksiin jatkaa informantteina vaikuttaneen heidän saamansa kattavat alkutiedot: tutkimukseni oli ollut näkyvillä HeTy:ssä tuolloin jonkin verran ja informantit tiesivät etukäteen, mihin olivat ryhtymässä.

Haastattelutilanteessa pyrin minimoimaan omat vaikutukseni informanttiin luotettavuuden parantamiseksi: keskityin informanttien käyttämiin sanoihin ja sanontoihin sekä pyrin mukautumaan informanttien tapaan puhua. Olen kuitenkin haastattelijana melko kokematon, joten saatoin tietämättäni vaikuttaa tutkittavien vastauksiin elein, ilmein ja rohkaisuin, joiden vuoksi annetut vastaukset saattoivat joltain osin olla vääristyneitä. Toisaalta kokemattomuuteni saattoi myös edesauttaa informanttien rentoutumista ja lisätä heidän avoimuuttaan: aloittelevalle tutkijalle saattoi olla helpompi puhua avoimesti ja suorasti vaikeasta aiheesta. Avoimuus ja suoruus näkyivät siinä, ettei sosiaalisesti suotavia vastauksia haastatteluissa annettu juuri lainkaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 206.)

Yksi laadukkuuden kriteeri haastatteluvaiheessa on haastattelurungon huolellinen muotoilu siten, että teemat ovat syvennettävissä ja vaihtoehtoiset lisäkysymykset on mietitty haastavia tilanteita varten valmiiksi (Hirsjärvi & Hurme 2009, 184). Tutkielmassani lisäkysymyksiä olin mietitty paljon, sillä aiempien tapaamisten pohjalta osasin olettaa, että osa haastateltavista on asiakeskeisiä ja lyhytsanaisia. Oletamus osoittautui oikeaksi, sillä jouduin useammassa haastattelussa turvautumaan tukikysymyksiin. Uskon laadukkuutta parantaneen tukikysymyksien lisäksi se, että sain paljon vertaistukea tutkimusrungon muokausprosessissa. Toisaalta näin jälkikäteen ajateltuna runsas tukikysymysten määrä osaltaan verotti itse asian eli työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen käsittelyä ajan tuhlaantues- sa toissijaisiin asioihin kuten informanttien taustojen perinpohjaiseen läpikäymiseen.

Haastattelurungon huolellisen muotoilun lisäksi tärkeää tutkimuksen luotettavuuden kannalta on haastattelujen ripeä litterointi ja haastattelupäiväkirjan pito. Hirsjärven ja Hurmeen (2009) mukaan tutkimusaineiston nopea litterointi ja haastattelupäiväkirjan päivittäminen lisäävät tutkimustulosten luotettavuutta ja autenttisuutta. Tässä tutkimuksessa haastattelut litteroin vuorokauden sisällä toteutushetkestä ja haastattelupäiväkirjaan kirjasin tarpeelliset havainnot haastatteluista ja prosessin etenemisestä jokaisen haastattelun jälkeen. Litterointia ja haastattelupäiväkirjan ylläpitoa helpottivat merkittävästi laadukas välineistö ja rauhalliset tilat: haastatteluissa käytin kahta nauhuria taltioinnin varmistamiseksi ja yhden tilan surisevaa tuuletinta lukuunottamatta kaikissa tiloissa oli täysin hiljaista.

Aineistonkeruuprosessin luotettavuuden tarkastelun jälkeen on syytä paneutua toteutetun sisällönanalyysin luotettavuuden arviointiin. Analyysiä arvioitaessa kiinnitän huomiota aineiston riittävyteen, analyysin kattavuuteen ja tulosten esittämisen loogisuuteen (Eriks-

son & Kovalainen 2008, 72; Eskola & Suoranta 1999, 216). Aineiston riittävyyden varmistamisessa hyödynsin saturaatiota, jolla tarkoitetaan pistettä, jossa saadut tutkimustulokset eivät tuota enää uutta tietoa ja alkavat toistaa itseään. Alkuperäisen tutkimussuunnitelman mukaan tutkittavia piti olla kuusi, mutta vielä kuudennenkin haastattelun tuottaessa uutta tietoa, päätin lisätä haastateltavien määrää. Seitsemännen informantin haastattelun jälkeen aineistosta oli havaittavissa selvää toistoa eikä aineisto tarjonnut uutta tietoaakaan samaisessa määrin. Tämän vuoksi koin hyväksi ratkaisuksi lopettaa haastatteluprosessin ja aloittaa analyysin seitsemän haastattelun pohjalta. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 58, 60; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 185; Tuomi & Sarajärvi 2013, 86.)

Tulosten riittävyyden lisäksi huomionarvoista on analyysin kattavuus eli se, miten tulkintoja perustellaan. Luotettavuuden takaamiseksi on tärkeää, etteivät tulkinnat perustu satunnaisiin poimintoihin, vaan ne kuvaavat todellisesti tutkimusaineistoa (Eskola & Suoranta 1999, 216). Kattavuuden takaamiseksi poimin teemojen sisältä nostoja, joiden ydinajatus esiintyi aineistossa toistuvasti ja joiden katsoin kuvaavan ilmiötä kokonaisvaltaisesti ja havainnollistavasti. Satunnaiset nostot pyrin minimoimaan valitsemalla teemoiksi vain ne teemat, joihin viitattiin aineistossa useasti tai joiden merkittävyyttä korostettiin puheessa. Luotettavuuteen pyrin Eskolan ja Suorannan (1999) tapaan tarkistamalla useasti, että käsitteellistykset vastaavat todenmukaisesti informanttien käsityksiä ja annettuja merkityksiä.

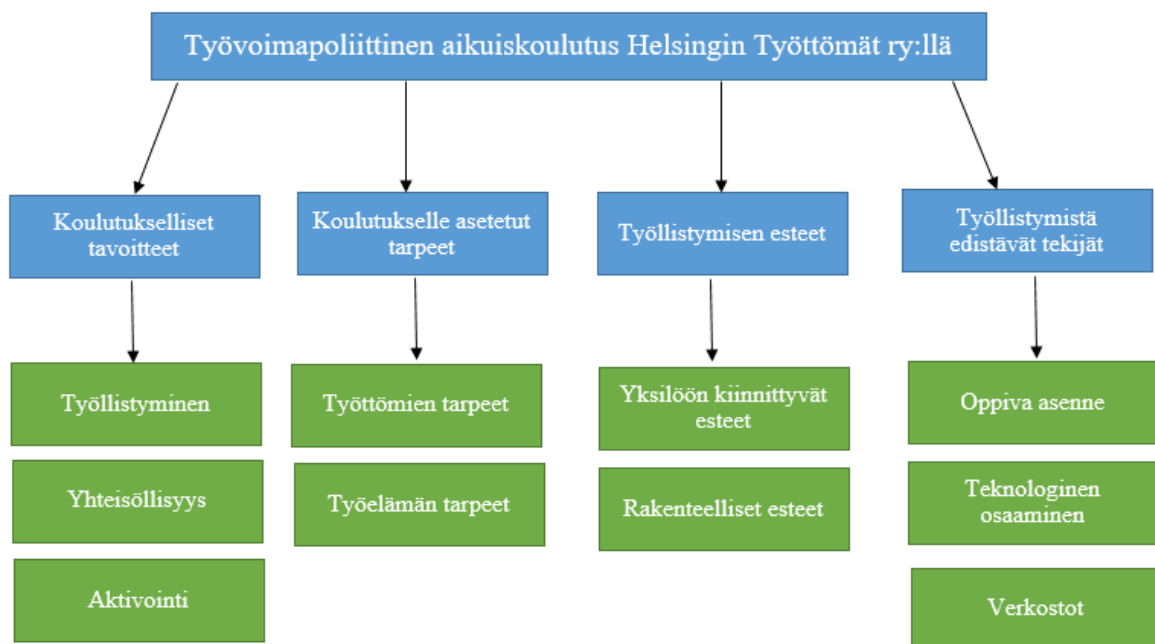
Luotettavuuden ja eettisyyden kannalta on kuitenkin tärkeää tiedostaa, että tekemäni poiminnot ovat subjektiivinen näkemykseni siitä, mikä tutkimusaineistossa on tärkeää. Voi olla hyvin mahdollista, että muut tutkijat tulkitsisivat aineistoani hyvin eri tavoin kuin olen itse tulkinnut. Laadullista tutkimusta tehtäessä on hyväksyttävä se tosiasia, että totuus on aina moninainen. Sen vuoksi tärkeää onkin pyrkiä tekemään näkyväksi oma todellisuus eli se, miksi tehdyt valinnat ovat sellaisia kuin ovat.

Luotettavuuden lisäämiseksi olen pyrkinyt perustelemaan tekemiäni valintoja sekä nostanut sitaatteja tukemaan argumentointiani. Olen pyrkinyt laatimaan raportista mahdollisimman selkeän, jotta sen avulla olisi mahdollista seurata ajatuksen kulkuani tutkimuksen eri vaiheissa. Lisäksi olen analyysiä kuvatessani pyrkinyt parhailla mahdollisilla kyvyilläni loogisuuteen ja totuudenmukaisuuteen. Tiedostan kuitenkin sen, että totuus, jonka tämän tutkimuksen tuloksena esitän, voisi olla varsin erilainen erilaisia tiedonkeruu- ja analyysi-

menetelmiä käyttäen. (Eriksson & Kovalainen 2008, 72; Eskola & Suoranta 1999, 213, 216; Kiviniemi 2001, 79-81).

7. Tulokset

Tässä luvussa esittelen toteuttamani tutkimuksen keskeisimmät tulokset. Tulosluku on jaettu neljään eri alalukuun, joista jokaisessa luvussa pyrin vastaamaan kattavasti sille luvulle kohdennettuun tutkimuskysymykseen. Tutkimustulokset esitetään samaisessa järjestyksessä, jossa myös tutkimuskysymykset aiemmassa luvussa esiteltiin. Tutkimustulokset on jaettavissa karkeasti kahtia: kahdessa ensimmäisessä tulosluvussa keskitytään koulutuksen tavoitteisiin, luonteeseen sekä koulutuksen toimivuuteen yleisemmällä tasolla. Jälkimmäisissä luvuissa tarkastellaan konkreettisesti niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat työttömän työllistymiseen. Tutkimustulokseni olen tiivistänyt alla olevaan taulukkoon, jota lähden purkamaan seuraavissa alaluvuissa.



Taulukko 1.

7.1 Koulutuksellisia tavoitteina työllistyminen, aktiivisuus ja yhteisöllisyys

Tässä tulospöytäkirjassa esitellään HeTy:ssä järjestettävien työvoimapolitiittisten koulutuksien tärkeimmät tavoitteet. Näitä tavoitteita on pyritty kartoittamaan tutkimalla kouluttajien henkilökohtaisia tavoitteita ja rooleja sekä kouluttajan toiveita siitä, miten kehittää koulutusta. Lisäksi haastatteluissa paneuduttiin tarkastelemaan laajemmassa mittakaavassa HeTy:n tavoitteita työttömyyden vähentämiseksi.

Analyysin myötä tavoitteet ovat rajautuneet kolmeen teemaan, joiden merkitystä puheessa korostetaan tai joihin viitataan useamman kerran informanttien toimesta. Näitä teemoja eli koulutuksellisia tavoitteita ovat työllistyminen, koulutuksen luoma yhteisöllisyys sekä koulutuksen lisäämä aktiivisuus. Nämä koulutukselliset tavoitteet ovat limittäisiä, jonka vuoksi teemoihin liitetyt erityispiirteet ovat osittain päällekkäisiä.

Tutkielmassani nimeän työllistymisen, yhteisöllisyyden ja aktiivisuuden työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen tavoitteiksi HeTy:ssä. Näitä teemoja on aiemmin tutkinut Manninen (2010), joka nimeää samat teemat yhteiskunnallisiksi haasteiksi, joihin koulutuksen avulla pyritään vastaamaan (Manninen 2010; Poikela 2012, 290-291). Päätös nimetä tästä aineistosta nousseet teemat koulutukselliseksi tavoitteiksi on perusteltu, koska kyseessä on tapaustudkimus, jolla ei pyritä yhteiskunnallisten haasteiden tunnistamiseen, vaan HeTy:n kouluttajien käsitysten kartoittamiseen työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen tavoitteista.

7.1.1 Työllistyminen: ”Tavoitteena on se, että sinne työllistymään pääsis”

Aineiston analyysin pohjalta työllistymistä voidaan pitää HeTy:n tärkeimpänä koulutuksellisenä tavoitteena, sillä kaikki informantit viittasivat työllistymiseen koulutuksellisista tavoitteista puhuttaessa. Lisäksi useat informantit korostivat työllistymisen tärkeyttä nimeämällä sen suoraan tärkeimmäksi koulutukselliseksi tavoitteeksi tai korostamalla työllistymiseen tähtäävien toimenpiteiden tärkeyttä. Aineistossa työllistymisen tärkeys koulutuksellisenä tavoitteena näkyi myös siinä, että kahden muun tavoitteen eli yhteisöllisyyden ja aktivoinnin katsottiin tukevan työllistymistavoitetta. Työllistymiseen pyrittiin HeTy:ssä erityisesti tunnistamalla työttömien osaamisia sekä tukemalla niiden tehokasta hyödyntämistä, kehittämällä työelämävalmiuksia sekä auttamalla työnhaussa.

Aineistossa erityisen tärkeänä pidettiin pysyvää työllistymistä koulutusjaksojen jälkeen. Informanttien mukaan keskeistä on pyrkiä välttämään koulutuksen avulla pyöröoviefektiä, jossa työtön työllistetään tukityöllistämismenetelmin välityömarkkinoille yhä uudelleen ja uudelleen ilman pysyvää työllistymismahdollisuutta. Aineiston analyysi osoittaaakin, että koulutuksien ja tukityöllistämismenetelmien avulla tavoitellaan pysyvää työllistymistä. Työttömien kompetensseja ja valmiuksia vastata työelämän vaatimuksiin pyritään parantamaan todellisesti. Lisäksi tärkeänä tavoitteena pidettiin työmarkkinasuuntautuneisuuden lisäämistä.

Vaikka koulutusten avulla tavoitellaan todellista työttömille kohdennettua hyötyä ja työllistymistä, informantit tiedostavat, ettei työllistymisen tukeminen ole helppoa vallitsevassa taloustilanteessa rakenne- ja pitkäaikaistyöttömyyden kasvaessa nopeasti:

”Yritetään sitä työllistymishommaa siinä saada että niin, mikä nyt nykymaailmaan aikaan on aika ni hankala homma, ku jos tilastoja yhtään katselee niin pitkäaikaistyöttömyys lisääntyy koko ajan”

Etenkin pitkäaikaistyöttömyyden kasvaessa työllistymisen katsotaan aineistossa vaikeutuvan: pitkäaikaistyöttömyyden myötä työllistymisprosessi pitenee ja avoimille työmarkkinoille palaaminen hankaloituu. Työllistymisen suora tavoittelu ei enää onnistu, vaan työllistymistä joudutaan tavoittelemaan muiden osatavoitteiden avulla. Lisäksi aineistossa pitkäaikaistyöttömyyden myötä työttömien katsottiin usein kadottavan ammatillisen fokuksen pitkäaikaistyöttömyyden myötä. Työllistymisen tukemiseksi aineiston mukaan työttömät tarvitsevat apua osaamis- ja ominaisuuskombinaation tunnistamisessa, jota lähteä kehittämään työllistymisen edistämiseksi:

”Ku ihmiset ei osannu sanoo, mitä ne tarttee. Et piti vaan ehdotella kaikkee, et oisko tämä, oisko tämä...”

Kun työttömälle on epäselvää, mitä kompetensseja tulisi kehittää työllistymisen edistämiseksi, on HeTy:n tärkeä tehtävä tukea tarpeiden ja osaamisen tunnistamisessa. Erityisen tärkeää työllistymistä tavoiteltaessa on avustaa työtöntä tunnistamaan omat kompetenssit ja vahvuudet. Aineistossa työttömiä kuvataankin osaavaksi ryhmäksi, joilla työelämäosami-

sen paikantaminen ja tehokas hyödyntäminen ovat vielä varsin alkeellisella tasolla. Eräs informantti esittää asian vertauskuvaa käyttäen:

”No oman osaamisen löytämistä ja sen oman osaamisen hyödyntämistä että sitä ihminen ihminen tota ajelee polkuautolla ku se vois vaihtaa ferrariin. ”

Jotta osaamista voitaisiin hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti työllistymisen edistämiseksi, tulee osaamispotentiaalin löytämisen lisäksi työttömien itseluottamusta pyrkiä kasvattamaan: työtöntä täytyy rohkaista, kannustaa ja heidät tulee vakuuttaa; ”sä osaat kyllä.” Informanttien mielestä kasvanut itseluottamus tehostaa osaamisen hyödyntämistä, lisää työttömien aktiivisuutta sekä parantaa työllistymismahdollisuuksia. Puhutaan sosiaalisen pääoman kasvusta, joka on Mannisen (2010) mukaan suorassa yhteydessä yhteiskunnallisen osallisuuden ja työllistymismahdollisuuksien kasvuun.

Itseluottamuksen kasvun sekä osaamisen tehokkaan hyödyntämisen lisäksi työllistymistä tavoiteltiin kehittämällä Ruohotien ja Hongan (2003) työelämävalmiuksiksi nimeämiä perustaitoja, joiden nähtiin edesauttavan työllistymistä ja pärjäämistä työelämässä. Kysyttäessä informanteilta, mitä työelämävalmiudet pitävät sisällään vastausten kirjo oli laaja. Osalle informanteista työelämävalmiudet tarkoittivat kansalaistaitoja, joiden avulla pärjätä yhteiskunnassa, kun taas toiset liittivät valmiudet itsensä kehittämiseen ja oppimisvalmiuteen. Kaikki informantit olivat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että ATK-taidot olivat yksi merkittävimmistä työelämävalmiuksista ja näin ollen myös tärkeä koulutuksellinen tavoite työllistymisen edistämiseksi:

”No mennään ATK, mennään nyt vaikka siihen. Kyl se on tänä päivän niin kaikki lähtee jostakin päätteestä eli tietokoneesta lähdetään liikkeelle oli se sitten työ mikä työ. Eli eli kyllä ne valmeudet on. ”

Tutkimustuloksissa ATK-taitojen korostumista voidaan selittää myös niiden vahvalla sidoksella työnhaun tehostumiseen. Koska aineistossa teknologinen osaaminen liitettiin työnhaun parantumiseen, on luontevaa, että sen koetaan olevan merkittävä valmius myös työllistymisen edistämiseksi. Työllistymistä pyritäänkin tukemaan HeTy:ssä tarjoamalla kattavasti ATK-kursseja sekä paneutumalla etenkin curriculum vitaen (CV) eli ansioluettelon muotoiluun työnsaantimahdollisuuksien edistämiseksi.

Teknologisen osaamisen kasvun lisäksi koulutuksen katsottiin lisäävän ”plussia” ansioluetteloon, joita informantit pitivät tärkeinä työllistämisen edistämiseksi. Erityisen suositeltaviksi ”plussiksi” mainittiin HeTy:n tarjoamat ATK-kurssit ja etenkin kurseista saatavat todistukset. Vaikka kurseista saatavien todistusten ei oletettu takaavan työpaikkaa, koettiin työnantajien arvostavan todistuksia ja näin edesauttavan työllistymistä:

”No on ainaki se, että pystyy sillä paperilla osoittamaan, että osaa näitä -- Niin, että saa sen tutkintotodistuksen niin huomattavasti helpottaa, voi laittaa sen CV:hen, että on suorittanut nämä.”

Ansioluettelon sisällön rikastamisen lisäksi todistukset nähtiin osoituksena aktiivisuudesta. Todistuksen kautta osoitettu aktiivisuus linkittyi aineistossa vahvasti työttömän statukseen: todistuksen katsottiin olevan ulkopuoliselta taholta saatu sosiaalinen hyväksyntä työttömyydelle ja osoitus siitä, että työtön lukeutuu osaksi ”hyvää työvoimaa”, joka ei ole jäänyt ”laakereilleen” edes työttömyyden kohdatessa. Puhutaan Silvennoisen (2010) mukaan aktiivisesta kansalaisuudesta, joka oikeuttaa työttömän yhteiskunnalliseen osallisuuteen ja sosiaaliseen hyväksyntään:

”Sillon siinä CV:ssä näkyy, että on aktiivisesti käynyt kursseilla ei oo mynjöttänyt jossain kotona nii ettei oo jämähtänyt, vaan aktiivisesti etsii uutta tietoa tai taitoa tai asennetta.”

Työllistymisen listautuminen keskeisimmäksi työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen tavoitteeksi ei ole yllättävää aikaisempien tutkimusten (Heinonen 2002, Koistinen 2014, OECD 2015, Opetusministeriö 2009) valossa: kaikki työttömiin kohdistuvat tukitoimet poikkeuksetta pyrkivät lisäämään työllistymismahdollisuuksia suorasti tukityöllistämisen avulla tai epäsuorasti koulutuksien välityksellä. Tässäkin tutkimusaineistossa korostui pysyvän työllistymisen merkitys ja informantit toivoivatkin koulutuksen ja muiden tukitoimenpiteiden edesauttavan suuntautumista avoimille työmarkkinoille pyöröoviefektin välttämiseksi.

Hämäläinen ja Tuomala (2006) ehdottavat pyöröoviefektin poistamiseksi urapolkusuunnittelua, jossa työttömälle suunnitellaan henkilökohtainen polku välityömarkkinoilta avoimille markkinoille. Puhutaan Caliendon ja Schmidlin (2015) ja Filgesin ym. (2015) mukaan

yksilöllisestä ohjauksesta, joka pyrkii edistämään suuntautumista avoimille työmarkkinoille sekä lisäämään mahdollisuuksia vakituisen työpaikan saamiseksi. Tehokkaassa ohjauksessa yksilöä rohkaistaan työnhakuun ja kannustetaan itsensä kehittämiseen työttömyysaikana (Caliendo & Schmidl 2015, 13, 19; Filges ym. 2015, 11; OECD 2015, 125). HeTy:ssä urapolkua on pyritty rakentamaan työvalmennuksien avulla. Työvalmennuksessa työtöntä ohjataan yksilöllisesti. Työnhakua koskevissa asioissa keskitytään erityisesti CV:n muotoiluun, työpaikkojen löytämiseen sekä omien vahvuuksien tunnistamiseen. Lisäksi työvalmennuksissa pyritään kasvattamaan työttömien itseluottamusta ja uskoa omaan osaamiseen, joita esimerkiksi Evans, Waite ja Kers (2011) pitävät koulutuksen tärkeimpinä tavoitteina.

Työvalmennus linkittyy HeTy:ssä keskeisesti teknologiseen osaamiseen, sillä kuten todettu ATK-taitojen nähtiin edesauttavan työnhakua. Ojalan ja Hautaniemen (2012) mukaan tietoteknistyminen on korostanut teknologisen osaamisen merkitystä, jolloin koulutuksen keskiöön ovat nousseet ATK-taidot. Teknologisen osaamisen katsotaan olevan tärkeää sekä työtä haettaessa että työelämässä. Tässä aineistossa teknologinen osaaminen lukeutui työllistymistä parantavaksi työelämävalmiudeksi, jonka kehittäminen on Tonttilan, Virtasen, Lambergin ja Kontion (2005) mukaan välttämätöntä ammatillisen osaamisen vanhentumisen torjumiseksi.

Aineistossa korostuivat yllättävänkin paljon todistuksien merkitykset: todistuksia pidettiin osoituksena aktiivisuudesta ja kelpo kansalaisuudesta. Puhutaan Hanhisen (2010) mukaan tunnustetusta osaamisesta, jossa työntekijä todistuksen avulla osoittaa olevansa laadukasta työvoimaa, joka pystyy vastaamaan työnantajan vaatimuksiin ja työelämässä kohdattaviin haasteisiin. Swailes ja Roodhouse (2004) pitävät todistuksia kuitenkin problemaattisina niiden moninaisuuden vuoksi: todistukset ja niiden avulla osoitettava osaaminen vaihtelevat suuresti, jolloin yksittäisellä todistuksella ei välttämättä ole työllistymisen kannalta merkitystä. Mutta kuten eräs informantti esitti: todistus ei itsessään takaa työtä, mutta se saattaa olla viimeinen varmistus tilanteessa, jossa työnantaja vielä pohtii palkatako työntekijää vai ei.

7.1.2 Yhteisöllisyys: ”Se tie löydetään porukalla”

Työllistymisen lisäksi yhteisöllisyys nousi keskeiseksi koulutukselliseksi tavoitteeksi. Yhteisöllisyyttä tavoiteltiin tarjoamalla työttömille mahdollisuuksia toimia vuorovaikutuksessa muiden kanssa vertaisoppimisen tehostamiseksi ja sosiaalisten taitojen parantamiseksi. Lisäksi yhteisöllisyyteen pyrittiin tukemalla työttömiä henkisesti sekä tarjoamalla heille sosiaalisia tilanteita, joissa voimaantua. Yhteisöllisyyden merkitys korostui etenkin puhuttaessa pitkäaikaistyöttömistä. Yhteisöllisyyden lisäämän aktiivisuuden nähtiin olevan ensimmäinen etappi pitkäaikaistyöttömien työllistämisprosessissa. Yhteisöllisyys koettiin ikään kuin työllistymisen esiasteeksi, joka kiinnitti pitkäaikaistyöttömät toimintaan, joka pyrkii pienin askelin lähestymään työelämää.

Pitkäaikaistyöttömien kohdalla yhteisöllisyyttä pidettiin jopa tärkeämpänä tavoitteena kuin työllistymistä. Työllistymisen nähtiin olevan heidän kohdallaan vielä tavoittamattomissa heikentyneiden sosiaalisten taitojen ja ammatillisen osaamisen vuoksi. Sen sijaan yhteisöllisyydellä katsottiin olevan tärkeä tehtävä pitkäaikaistyöttömien sitomisessa yhteiskuntaan sekä oppimisen tehostamisessa. Yhden informantin puheesta on jopa tulkittavissa, ettei oppiminen ole mahdollista ilman yhteisöä eikä oikeanlaista suuntaa elämälleen pysty työttömyyden aikana löytämään yksin. Oppiminen ja uuden ”tien” löytäminen vaativat yksilöltä aktiivisuutta, mutta ovat mahdollisia vain yksilön ollessa osana yhteisöä:

”Tää menee maailma siihen, että että ei sielä enää ole sellasta suurta, suurta visionääriä ja johtajaa, joka näyttää tien. Et kyl sielä se tie löydetään porukalla ja siinä tarvitaan semmosta aktiivisuutta.”

Aineistossa mielenkiintoista oli se, että yhteisöllisyyden nähtiin olevan oppimisen väline myös silloin, kun itse oppiminen ei ollut tavoitteena. Aineistossa korostetaan, ettei kursseille osallistuminen ole ainoa tapa oppia, vaan yhteisöllistä oppimista ja erityisesti sosiaalisten taitojen kehittymistä tapahtuu myös koulutuksien ulkopuolisissa sosiaalisissa tilanteissa kuten kahvihetkissä ja muussa yhteisessä toiminnassa. Sosiaalisten taitojen kehityksen katsottiin aineistossa johtavan myös työelämävalmiuksien kehittymiseen ja työllistymismahdollisuuksien parantumiseen. Näissä puitteissa voidaan siis todeta, että yhteisöllistä oppimista tapahtuu, vaikka se ei itseasiassa ole tavoitteena:

”Kuitenki ollaan ryhmissä et se ollaan koettu myönteisenä ja tämmösiäkin oon kuullu et on tavallaan oppinu niitä sosiaalisia taitoja siinä ryhmässä riippuu aina minkälainen elämäntarina kenelläkin on ollu. Nehän on nykyään aika tärkeitä tuol työelämässä. ”

Yhteisöllisyyden ja oppimisen saavuttamiseksi HeTy:ssä pyritäänkin tarjoamaan tilaisuuksia sosiaaliselle vuorovaikutukselle ja oppimiselle. Vaikka pääsääntöisesti yhteisöllisyyttä tavoitellaan koulutuksen avulla, voi oppiminen olla tehokasta opetuksen ulkopuolellakin. Lisäksi yhteisöllisyyden nähtiin tehostavan oppimista myös koulutuksessa. Kuten eräs informantti kuvaa: porukka on enemmän kuin osiensa summa. Kysyttäessä informanteilta, miksi yhteisöllisyys tehostaa oppimista, liittyi vastaus pääsääntöisesti kokemusten vaihtoon perustuvaan vertaisoppimiseen. Vertaisoppimista pidettiin tehokkaana erityisesti siksi, että se mahdollistaa ”myötäeläjien” tapaamisen ja vertaiskokemusten vaihtamisen:

”Jotenkin tämmösen vertaistuen, vertaiskokemusten vaihdon tai kohtaloitten vertailemisen ja vertaisten kohtaamisen kautta niin se hyvin pitkälti rupeis tuntumaan, et niitä ideoitakin syntyy”

Aineistossa myötäeläjillä viitattiin muihin työttömiin. Sen sijaan tukijoilla viitattiin koulutajiin, joiden tehtäviksi miellettiin erityisesti työttömän henkinen tukeminen, yhteisöllisyyden varmistaminen sekä henkisen hyvinvoinnin lisääminen. Lisäksi puheessa korostuivat yhteisöllisyyden myötä saadut uudet ajatukset ja näkökulmat. Uudet näkökulmat ja ideat liitettiin aineistossa usein työelämäsuuntautuneisuuden kasvuun ja lisääntyneeseen uskoon työnsaantimahdollisuuksia kohtaan. Tässä voidaan havaita erityisesti yhteisöllisyyden alisteisuus työllistymistavoitteelle: yhteisöllisyydellä tavoitellaan työllistymistä.

Toisaalta useat informantit korostivat, että HeTy:n tavoitteena on olla läsnä myös silloin, kun työttömien usko omiin työllistymis- ja toimintamahdollisuuksiin sekä yhteiskuntaan horjuu. Informantit kuvailivatkin HeTy:ä yhteisölliseksi ”levähdyspaikaksi kivierämaan keskellä”, jossa työtön otetaan vastaan ihmisenä, ei työttömänä. Erään informantin mielestä erityisen tärkeää on osoittaa työttömälle, että häntä ei ole jätetty eikä hän ole yksin:

”Kyllähän se nyt, puolustaa nyt työttömien (naurahtaa) asemaa, että työtönkin näkyy, et ei hän ole niinkun jätetty ja nämä asiat on tärkeitä ja näihin pitää puuttua ja viranomaiset pitää saada tietää jatkuvasti tästä. Se on ikuinen tehtävä. Se ei koskaan lopu. ”

Otteessa korostuu HeTy:n asema yhteisönä, joka puolustaa työttömiä ja heidän oikeuksiaan. Samalla yhteisö toimii puolustusmekanismina yhteiskuntaa ja viranomaisia vastaan. Toisaalta aineisto osoittaa, että yhteisöllisyyden lisäämiseksi yhteisön on oltava olemassa ensisijaisesti työttömiä varten: tärkeää on tukea yksilöä omalla polullaan ja kuten eräs informanteista hienosti kuvaa ”toimia pienenä majakkana ahdinkojen polulla.” Tämän pienen majakan eli HeTy:n tärkeä tehtävä on pyrkiä yhteisöllisyyden avulla lievittämään ahdinkoa, helpottamaan pääsemistä työelämään sekä lisäämään hyvinvointia:

”Ensisijaisesti et että tää on semmonen paikka et tänne ainakin vois tulla et ei oo mitään kynnystä tulla tänne ja puhuu siitä omasta tilanteesta sellaisena kun se on.”

Hyvinvoinnin lisäämiseksi työttömyydestä on aineiston mukaan tärkeää puhua kaunistelematta. HeTy:ssä kannustetaan työttömiä jakamaan kokemuksia kaunistelemattomasti, sillä aineiston mukaan kokemusten jakaminen vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä lisää hyvinvointia. Oman tarinan liittäminen toisten tarinoihin lisää voimaantumista. Pelkästään yhteenkuuluvuuden tunne ei kuitenkaan riitä kokonaisvaltaiseen voimaantumiseen, vaan aineiston mukaan tärkeää on toiminnan mielekkyys ja hauskuus. Tiivistetysti voimaantumista voidaan todeta tapahtuvan yhteisöllisen toiminnan ollessa pakotonta, estotonta ja hauskaa:

”Tää nyt on yrittää olla jonkinlaista aktivointia niin kaikki se on niinku miellyttävällä tavalla vois niinkun kysellä ja samalla et siin on se yhteinen kiinnostuksen kohde ”

Aineiston perusteella voidaan todeta, että koulutuksella tavoitellaan yhteisöllisyyttä, joka taas kasvattaa työttömän aktiivisuutta, tehostaa oppimista ja tukee työtöntä henkisesti. Lisäksi yhteisöllisyys liitetään tässä aineistossa kasvaneeseen hyvinvointiin ja voimaantumiseen sekä työelämävalmiuksien ja erityisesti sosiaalisten taitojen kehittymiseen. Erityisesti yhteisöllisyys lisää pitkäaikaistyöttömien aktiivisuutta. Tuttujen ja ystävien takia työtön saa itsensä mukaan yhdistyksen toimintaan, mikä taas itsessään lisää työttömän hyvinvointia sekä kehittää työelämätaitoja.

Yhteisöllisyys listautuu HeTy:ssä keskeiseksi koulutukselliseksi tavoitteeksi, sillä sen avulla oppimisen nähdään tehostuvan, työttömien hyvinvoinnin lisääntyvän sekä henkisen

tuen määrän kasvavan. Kaikilla näillä yhteisöllisyyden alatavoitteilla pyritään lisäämään yksilön työmarkkinasuuntautuneisuutta ja työllistymismahdollisuuksia eli tavoittelemaan päätavoitetta eli työllistymistä. Yhteisöllisyydellä katsottiin olevan erityisen keskeinen rooli pitkäaikaistyöttömien työllistämisprosessissa.

Yhteisöllisyyden tärkeys ja koulutuksen tarjoaman sosiaalisen vuorovaikutuksen, verkostojen ja rohkaisun merkitys ovat korostuneet aiemminkin toteutetuissa tutkimuksissa (kts. Heinonen 2002, Manninen 2010, Silvennoinen, H. 2002, Tapaninen 2000). Etenkin Mannisen (2010) tulokset ovat hyvin vastaavanlaisia kuin tämän tutkimuksen analyysissä esille tulleet tekijät. Kummassakin tutkimuksessa yhteisöllisyyden nähdään lisäävän aktiivisuutta, tehostavan oppimista sekä lisäävän hyvinvointia. Lisäksi aiemmat tutkimustulokset (Heinonen 2002, Silvennoinen, H. 2002, Tapaninen 2000) tukevat tässä tutkimuksessa saatua tulosta siitä, että sosiaalinen kanssakäyminen lisää ideoita tulevasta ja kasvattaa uskoa työnsaanti- ja toimintamahdollisuuksiin.

Tässä aineistossa tärkeänä pidettiin erityisesti vertaisoppimista ja sillä nähtiin olevan positiivisia vaikutuksia työmarkkinasuuntautuneisuuteen. Saatua tulosta tukevat Onnismaan ja Pasasen (2015) käsitykset siitä, että vertaistuki edesauttaa suuntautumista avoimille työmarkkinoille. Lisäksi aineiston analyysi osoittaa, että yhteisöllisyydellä nähdään olevan suoria vaikutuksia yksilöiden hyvinvointiin ja voimaantumiseen. Saatu tulos on aiemmasta kirjallisuudesta (Heinonen 2002, Kauppinen 2010, Tapaninen 2000) hieman poikkeava, sillä aiemmat tutkimukset näkevät yhteisöllisyyden tuottavan vain välillisesti hyvinvointia.

7.1.3 Aktivointi: ”Aktiivisiksi toimijoiksi työelämässä”

Viimeinen koulutukselle asetetuista merkittävistä tavoitteista on yksilön aktivointi ja hyvinvoinnin edistäminen. Aktiivisuuden merkitys korostui jo yhteisöllisyydestä puhuttaessa, sillä tutkimusaineistossa yhteisöllisyyden nähtiin kasvattavan aktiivisuutta. Tutkimusaineistossa koulutuksella nähtiin olevan suuri rooli yksilöiden aktivoinnissa, hyvinvoinnin ylläpitämisessä sekä arjen elämyksellisyyden lisääntymisessä. Näille teemoille yhteistä on se, että ne korostavat yksilön toimintakyvyn ylläpitoa työttömyysjakson aikana sekä arjen toiminnallisuutta ja mielekkyyttä passivoitumisen ja sosiaalisen syrjäytymisen ehkäisemiseksi.

Koulutuksen nähtiin toimivan tehokkaana välineenä etenkin passivoitumisen torjumisessa, sillä sen kerrottiin aineistossa luovan työttömille tärkeitä arkisia rutiineja sekä säilyttävän kaivatun elämänrytmin työttömyysjakson aikana. Vaikka koulutuksiin tuleminen nähtiin ensisijaisesti tärkeänä arkisten rutiinien ja aktiivisuuden säilyttämisen vuoksi, luonnehdittiin siihen liittyvää opiskelua ja itsensä kehittämistä myös virkistäväksi ja mielenkiintoiseksi toiminnaksi:

”Se opiskelu tuntu virkistävältä ja mielenkiintoselta ja vaikutti sen työttömyyden passivoivaa vaikutusta vastaan ja parhaimmillaan se on erittäin terapeutista.”

Aineistossa koulutusta kuvattiin yllä olevan otteen mukaisesti terapeutiksi. Terapeuttisuudella viitattiin nimenomaan aktiivisuuden, psyykkisen hyvinvoinnin ja sosiaalisuuden lisääntymiseen koulutuksen avulla. Informantit peräänkuuluttivat terapeuttisuutta, sillä yhä useampien työttömien koettiin olevan yhä edelleen ”posttraumaattisessa tilassa” epäinhimillisten ja brutaalien irtisanomismenettelyjen vuoksi:

”Kyllähän se työttömäksi joutuminen niinku se yleensä tapahtuu niin graavil tavalla et nää meidän YT-menettelyt on niin epäinhimillisiä ja typerää eikä YT-laki nyt edellyttäis semmosta semmosta niinku brutaaliutta”

Traumojen poistamiseksi sekä tasapainoisuuden ja hyvinvoinnin lisäämiseksi, HeTy pyrkii tukemaan työttömien aktiivisuutta tarjoamalla työttömille kurssien lisäksi keskustelumahdollisuuksia, vaihtelevia aktiviteetteja sekä henkilökohtaista opastusta työelämään. Tärkeää on toiminnan inhimillisyys, työttömien hyvinvointi ja se, että eteneminen tapahtuu työttömän ehdoilla:

”Me ollaan täällä avustamassa työttömiä siihen, että olo ois hyvä. -- Että ei mitään radikaaleja juttuja. Eli ne radikaalijutut tulee sit heistä itsestään. Jos me ollaan se pieni siemen voitu laittaa sinne ni se on jo hyvä. --- Monet on tosi kiitollisia tää, että on tää toiminta, että tää on inhimillinen. --- otetaan huomioon yksilön tarpeet, osaamiset ja kyvyt ja jaksamiset.”

Työttömien ehdoilla eteneminen on tärkeää informanttien mukaan siksi, että HeTy:ssä käyvien työttömien taustat ovat varsin erilaisia: osa työttömistä on hetkellisesti työtä vailla olevia korkeakoulutettuja työttömiä, kun taas osalla työttömyyttä takana on jo yli 10 vuot-

ta. On ymmärrettävää, että toiminnan tulee olla inhimillistä, mikäli pitkäaikaistyöttömälle suihkussa ja kaupassa käyminen tuntuvat jo haasteellisilta. Aktiivisuuteen pyrkiminen on kuitenkin erilaisista taustoista huolimatta informanttien mielestä ensisijaisen tärkeää. Silvennoisen (2010, 163) ajatusta ”Osallistumaan opitaan vain osallistumalla” voidaan soveltaa tässä tutkimuksessa aktivointiin. Aktiivisuutta opitaan vain aktiivisuudella. Aineiston mukaan aktiivisuuden kasvattamisessa kouluttajalla on keskeinen rooli:

”Mun tärkein, tärkein tehtävä, on että luontasesti tärkein ei oo se, että mitä mä opetan, vaan miten mä esiinnyn siellä ihmisenä ja ja yritän niinku valaa energiaa.”

Energian valamisen lisäksi aktivoinnin kannalta tärkeää on tarjota työttömille positiivisia kokemuksia, onnistumisen tunnetta ja ”ahaa”-elämyksiä. Aineistossa elämyksien ja onnistumisen tunteiden nähtiin olevan suoraan yhteyksissä itseluottamuksen kasvuun ja oman varmuuden lisääntymiseen. Aktiivisuuden ja saatujen onnistumiskokemusten myötä itseluottamuksen ja rohkeuden nähtiin kasvavan jopa niin merkittävästi, että sillä nähtiin olevan positiivisia vaikutuksia työllistymiseen:

”No kyllä me kuullaan sitä aina aika paljon että joku on saanu sitte hommia jonkin aikaa meidän kurssien jälkeen tai aika piankin. -- Ja millä tavalla et oliko se ihan niistä taidoista kiinni vai et oliko hieman rohkeempi ollu sit siel haastattelussa.”

Tarkasteltaessa aktiivisuutta koulutuksellisenä tavoitteena aineistossa korostuu passivoinnin ja sosiaalisen syrjäytymisen ehkäiseminen, psyykkisen hyvinvoinnin kasvattaminen sekä arjen rutiinien luominen. Tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia tukevat Heinosen (2002) tutkimustulokset, jossa työttömyysaikaisen kouluttautumisen nähtiin nimeomaisesti tähtäävän psyykkisen hyvinvoinnin lisäämiseen sekä passivoitumisen ja sosiaalisen syrjäytymisen ehkäisemiseen. Lisäksi Caliendon ja Schmidlin (2015) mukaan koulutuksella on merkittävä rooli työttömän itsetunnon ja työmarkkinakyvyn ylläpitämisessä sekä työmarkkinasuuntautuneisuuteen kannustamisessa. Vastavaanlaisesti myös tässä tutkimuksessa korostuivat yksilön itsetunnon kohottaminen sekä mielekkäiden kokemusten tarjoaminen.

Tulokset opiskelun virkistäväyydestä ovat linjassa Mannisen (2010) toteuttaman tutkimuksen kanssa, jossa opiskelun nähtiin tuottavan mielihyvää sekä lisäävän jaksamista ja hyvinvointia. Erottava tekijä saaduissa tutkimustuloksissa on se, että aineistossani koulutusta

luonnehdittiin Mannisesta poiketen terapeutiseksi kokemukseksi. Sen sijaan Silvennoinen, H. (2002) on tutkimuksessaan kuvannut tämän tutkimuksen kaltaisesti koulutusta terapeutiseksi kokemukseksi. Hänen mukaansa työvoimapolitiittisessa koulutuksessa tärkeää on huomioida koulutusprosessi, ei vain lopputulos: koulutus itsessään voi olla terapeutista työttömälle, jolle muutoin lisääntynyt vapaa-aika koituisi ongelmaksi (Silvennoinen, H. 2002, 34).

7.2 Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus: ristiriitaisten tarpeiden kenttä

Työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen kohdistuu hyvin erilaisia tarpeita monilta eri tahoilta. Koulutuksen tulisi vastata sekä yhteiskunnan, työelämän sekä työttömien tarpeisiin (Manninen 2010, 164). Tässä tulosluvussa käsitellään näitä koulutukselle asetettuja tarpeita siitä näkökulmasta, miten koulutus vastaa sille asetettuihin tarpeisiin. Tutkimuksellisessa keskiössä ovat työttömien koulutukselle kohdistamat tarpeet sekä työelämän tarpeet ja osaamisvaatimukset, joita nimitän tässä tutkielmassa kvalifikaatioiksi. Lisäksi tässä tulosluvussa perehdytään niihin haasteisiin, joita aineiston mukaan HeTy:ssä järjestettävä työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus kohtaa.

Koulutukselle kohdistettuja tarpeita tarkasteltaessa aineiston informantit olivat varsin yhtä mieltä siitä, että koulutuksen avulla pystytään vastaamaan työttömien tarpeisiin varsin menestyksekkäästi. Koulutuksen nähtiinkin aineistossa olevan eduksi työttömille ja analyysin edetessä ilmenikin, että koulutukselliseksi tavoitteiksi listattiin samat asiat kuin mitä työttömien koettiin tarvitsevan. Yhteisöllisyys, aktiivisuus sekä työllistyminen olivat teemoja, jotka nousivat esille sekä koulutuksellisia tavoitteita että työttömien tarpeita tarkasteltaessa. Työttömien tarpeiden nähtiin olevan erinomaisesti linjassa työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen tavoitteiden kanssa, mutta samanlaista vastaavuutta ei koettu olevan työelämän tarpeiden ja koulutuksen välillä:

”Mä oon kyllä hirveen jotenkin pettynyt tai suorastaan masentunu, et nää työvoimapolitiittiset toimenpiteet niin ei ne kyllä vastaa niihin työelämän haasteisiin, et kyl ne on niin piherrystä ja semmosta, et ne on niin isot ne jutut siellä, mitä mitä ihmisiltä odotettais”

Aineiston mukaan vastaavuus työelämän kvalifikaatioiden ja koulutuksen tavoitteiden välillä on heikko, sillä työvoimapolitiittinen koulutus perustuu ”pikakurssituksiin”, kun taas

työelämässä kaivataan suurten kokonaisuuksien hallintaa. Ristiriita koulutuksellisten tavoitteiden ja työelämän kvalifikaatioiden välillä ei ole kuitenkaan HeTy:stä johtuva, vaan rakenteellinen. Koska hankerahojen myöntäminen on jokavuotinen prosessi, on pelko toiminnan loppumisesta läsnä vuosittain. Toiminnan ollessa epävarmaa ja sen pyöriessä minimiresurssein, on asetettu vaatimus koulutuksellisesta kehittämisestä varsin kova. Toiminnan ollessa uhattuna vuosittain, on esimerkiksi pidempikestoisten ammatillisten koulutusten järjestäminen haastavaa, ellei mahdotonta.

Rahoituksen ollessa erittäin niukkaa ja epävarmaa, on ajan hermolla pysyminen luonnollisesti erittäin haasteellista. Haasteellisuutta lisää se, että HeTy:n rahoitusta on karsittu merkittävästi viime vuosien aikana. Useamman informantin mielestä on problemaattista, että samalla, kun työttömyyttä pyritään torjumaan tehokkaasti, työttömyyden katkaisemiseksi käytettäviä rahoja karsitaan. Tilanne on ongelmallinen, sillä niukkojen resurssien vallitessa koulutuksien kehittäminen ja uudistaminen on haasteellista.

Vähäisistä resursseista huolimatta koulutuksien kehittämistä ja ”uuden luomista” pyrittiin toteuttamaan ihailtavan sinnikkäästi. Kehittämistyötä informanttien mukaan helpotti erityisesti se, että kehittämistyössä mukana on Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus (TIEKE ry), joka työelämälähtöisesti pyrkii kehittämään niitä ATK-kursseja, joita HeTy:ssä tarjotaan. Kurssikokonaisuuksien kehittämisen ja tutkintovaatimusten muokkauksen ollessa TIEKE:n vastuulla, jää HeTy:llä resursseja muiden toimenpiteiden kehittämiseen.

Lähtökohtaisesti koulutuksen uudistumista paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi pidettiin resurssipulan ja ulkoa tulleiden vaatimusten takia haastavana, mutta mahdollisena.

Kaikki eivät kuitenkaan olleet tätä mieltä työelämän tarpeiden muuttuessa niin ripeästi:

”Ne on niinku kymmenen vuoden päässä tavallaan ne taidot mitä nyt vaatis ne taidot et ehdottomasti pääsis töihin. -- Kyynikkona sanosin että ei kai koskaan päästä siihen tilanteeseen et koulutus ja työelämä vastais (toisiaan). ”

Osa informanteista oli sitä mieltä, ettei työelämän ja työvoimapoliittisen koulutuksen välille synny koskaan täydellistä vastaavuutta, sillä työelämän tarpeisiin vastaaminen vaatisi kykyä ennustaa osaamistarpeita kymmenen vuoden päähän. Tämä asettaa haasteita koulutuksia suunnitteleville tahoille kuten työttömien kouluttajille: kouluttajien tulisi kyetä en-

nustamaan tulevaisuuden tarpeita sekä kehittämään työttömiä näitä tarpeita vastaavaksi työvoimaksi.

Koulutuksen ja työelämän kvalifikaatioiden välillä vallitsevien ristiriitaisuuksien ja työttömyydelle kohdistetun uusliberaliin kritiikin vuoksi aineistossa pohdittiin sitä, lisääkö työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen osallistuminen työttömän arvoa työelämässä. Ongelmalliseksi koettiin se, että mikäli työttömyyden katsotaan, uusliberaalin kritiikin tapaan, johtuvan yksilöstä, ei koulutus poista työnantajalle jo syntynyttä olettamusta työttömän laiskuudesta. Uusliberaalin kritiikin ollessa vallalla, ei työvoimapolitiittiselle aikuiskoulutukselle anneta sen ansaitsemaa painoarvoa:

”Eihän jos on oikee oikeista kilpailu työpaikoista niin ei ne yleensä ne täällä järjestetyt kurssit tai muut, mä en usko oikeen että ne sävähdyttää tuolla jotain toimitusjohtajaa”

Vaikka koulutuksen katsottiin uusliberaalin kritiikin vuoksi tuottavan heikosti lisäarvoa työttömälle, luetaan koulutus aktivointipolitiikassa yhdeksi merkittävimmistä välineistä työttömyyden ehkäisyssä. Asetelma on aineiston mukaan ristiriitainen: mikäli työvoimapolitiittiselle aikuiskoulutukselle ei anneta sille kuuluvaa arvoa yhteiskunnassa, miten sen voidaan katsoa lisäävän työttömän mahdollisuuksia aktivoitua ja työllistyä. Lisäksi problemaattista on se, että yksilöiden kouluttamiseen keskittyvä aikuiskoulutus valjastetaan ratkomaan yhteiskunnallisia ongelmia kuten rakennetyöttömyyttä sekä aktivointipolitiikan toimimattomuutta. Tosiasiallisesti sen avulla ei pystytä vaikuttamaan näin perustavanlaatuisiin ongelmiin: työvoimapolitiittisella aikuiskoulutuksella ei voida muuttaa rakenteellisia ongelmia, vaan näiden ongelmien poistaminen on mahdollista vain rakenteita muuttamalla.

HeTy:n järjestämä koulutus on pattitilanteessa, jossa sen pitäisi pystyä erittäin niukkojen ja epävarmojen resurssien puitteissa ratkomaan yhteiskunnallisia ja perustavanlaatuisia rakenneongelmia sekä puuttumaan poliittisiin epäkohtiin, kuten toimimattomaan aktivointipolitiikkaan:

”Toi niin sanottu aktivointipolitiikka on on kauttaaltaan irvokas, et se on semmosta orvelilaista uuskieltä, jossa musta saadaan valkoseks ja päinvastoin. Et kyl se on niinku passiivointia, säilömistä enemmän kun aktivointia ja eteenpäin yrittämistä.”

Aktivointipolitiikkaa kuvataan aineistossa irvokkaaksi, sillä sen ei katsota tosiasiallisesti aktivoivan työttömiä eikä edesauttavan koulutuksen järjestäjiä todellisessa tavoitteessa eli työllistämisessä, päinvastoin. Säilömisellä informantit viittaavat Heinosen (2002) tapaan makrotasolla tapahtuvaan varastointiin, jossa pyrkimyksenä on rajoittaa työvoiman tarjontaa yhteiskunnassa ja siivota työttömyystilastoja ohjaamalla työttömät hetkellisesti koulutukseen.

Ongelmallista aineiston mukaan on erityisesti se, ettei aktivointi noudata selkeää kaavaa eikä sillä ole tarkempia tavoitteita, miten tukea työttömien työllistymistä pitkällä tähtäimellä. Koska aktivointipolitiikkaa kokonaisuudessaan luonnehditaan aineistossa kaaosmaiseksi, ei aktivointipolitiikan alaisessa työvoimapolitiittisessa toimenpiteessä, koulutuksessa, pystytä sen parempaan suunnitteluun. Suunnitelmallisuuden puuttuessa myös rahoitus on epävarmaa ja toiminnan ollessa täysin riippuvainen rahoituksesta on toiminta lyhytjänteistä ja talouden sanelemaa.

Ainoaksi keinoksi suunnitella työttömien työllistymisprosessia informantit mainitsevat aktivointisuunnitelman, joka sisältää ne toimenpiteet, joita pitkäaikaistyöttömän työllistämiseksi toteutetaan (Lindqvist, Oksala & Pihlman 2001, 26). Informantit kuvaavat aktivointisuunnitelmaa hyväksi pyrkimykseksi työttömyyden torjunnassa, joka kuitenkin vesityy aktivointipolitiikan ollessa liian velvoittavaa:

”Sehän on sitä virallista työllistämispolitiikkaa että täytyy laatia aktivointisuunnitelma jokaiselle työttömälle, pitkäaikaistyöttömälle ja ja kunnalla on tietty vastuu työllistämistyössä ja -- Sitten jos ei onnistu niin sitten sitä kuntaa kehitetään näillä sakkomaksuilla ja et siin on niinku tavallaan semmost kovaa pyrkimystä, mut sitten ne mikrotilanteet, mihin nämä ihmiset, työttömät joutuu niin niitä ei oo pedagogisesti eikä sillain niinku ideaa ei oo mietitty, et mitä tässä nyt tässä työtoiminnassa pitäis tapahtua näille ihmisille.”

Informantin mukaan kovat pyrkimykset jäävät tavoitteiden sekavuuden ja ”kepittämisen” jalkoihin. Aineistossa ei kritisoitu aktivointipolitiikan perimmäisiä tavoitteita, työttömien aktivointia, kehittämistä sekä työllistämistä, mutta informanttien mielestä hyvät pyrkimykset on sidottu liian vahvasti velvollisuuksiin ja sanktioihin. Tällöin ”porkkanat” ovat vaihtuneet ”keppiin” ja toiminnasta on tullut pakon sanelemaa.

Tämän tutkielman aiemmat tulokset ovat jo osoittaneet, että työllistyminen on yksi tärkeimmistä koulutuksellisista tavoitteista. Ristiriitaista on erityisesti se, että hyvistä pyrkimyksistä huolimatta, on työttömien työllistäminen yhteiskunnallisista syistä haastavaa: hyvästäkin koulutuksesta tulee tehotonta, jos yhteiskunnalliset rakenteet, uusliberaalikritiikki sekä toimimaton politiikka eivät tue koulutusta. Tällöin syyn ei kuitenkaan voida katsoa johtuvan HeTy:n koulutuksesta, vaan yhteiskunnallista rakenteista sekä toimimattomasta aktivointipolitiikasta. Aineistossa aktiivista työvoimapolitiikkaa ei kuvata onnistuneeksi sen velvoittavuuden ja sanktioille pohjautuvan filosofian vuoksi.

Koulutuksen tehokkuutta vaikeuttaa työttömien heterogeenistuminen: yhä heterogeenisempi ryhmä tarvitsee yhä erilaisempaa ja eriytetymppää koulutusta. Ei enää riitä, että työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus palvelee työelämän osaamisvaatimuksia. Lisäksi sen tulisi vastata myös yhteiskunnallisiin haasteisiin kuten maahanmuuttajien ja pitkäaikaistyöttömien aktivointiin sekä integrointiin osaksi yhteiskuntaa esimerkiksi kielikoulutuksen avulla.

Saloniemen (2014) mukaan kasvaneet erot työttömien tulotasossa, vakaudessa ja tulevaisuuden odotuksissa asettavat koulutukselle uudenlaisia tavoitteita ja siirtävät painopistettä työllistymisen tavoittelusta elämänhallinnallisten kysymysten äärelle. Työttömien ollessa yhä heterogeenisempi ryhmä, ovat koulutukselle asetetut vaatimuksetkin entistä moninaisempia. Erilaisiin vaatimuksiin vastaaminen vaatii koulutukselta aiempaa enemmän, jolloin myös työelämän tarpeisiin vastaaminen koulutuksen keinoin on haastavampaa.

Aiemmassa kirjallisuudessa on, tämän tutkimuksen tapaan, problematisoitu koulutuksen ja työelämän osaamisvaatimusten vastaavuutta. Esimerkiksi Hämäläisen ja Tuomalan (2006) toteuttama valmentavan työvoimakoulutuksen työllisyysvaikutuksiin keskittyvä kvantitatiivinen tutkimus osoitti koulutuksen ja työllistymisen välisen suhteen olevan varsin heikko. Koulutuksen ja työelämän vastaavuutta on kritisoinut myös Silvennoinen, H. (2002), joka kyseenalaistaa koulutuksien hyödyllisyyden työvoimapolitiittisena tukitoimenpiteenä. Radikaaleimmin vastaavuutta kritisoi Anyon (2014), jonka mukaan koulutuksella ei juuri-kaan pystytä vaikuttamaan työttömyyden ja köyhyyden ehkäisemiseen, sillä ongelma ei ole koulutuksessa, vaan yhteiskunnallisissa rakenteissa ja aktivointi- ja rahoituspolitiikassa.

Toinen tässä tutkimuksessa esille noussut ongelma tarkasteltaessa koulutuksen ja työelämän vastaavuutta on Anyoninkin (2014) esille nostama aktivointipolitiikka. Tämän tutkimuksen aineistossa kritisoitiin erityisesti aktivointipolitiikan velvoittavuutta ja sanktioiperusteisuutta. Vastaavanlaisesti aktivointipolitiikkaa ovat kritisoineet Aho ja Arnkil (2008), Hämäläinen (2013) sekä OECD (2015) luonnehtimalla aktivointipolitiikkaa pakonomaiseksi suorittamiseksi, jossa tärkeintä on taloudellisten sanktioiden välttely. Vaikka Alho (2014) kuvailee aktivointipolitiikan pyrkimyksiä hyväksi, sanktioperusteinen aktivointipolitiikka ei hänen mielestään tuota eettistä ja kestäväää aktiivisuutta, vaan tuhoaa työttömien oman innon työllistymistä kohtaan.

7.3 Työllistymisen esteet: yksilöön kiinnittyvien ja rakenteellisten tekijöiden summa

Alkuperäinen tutkimukseni tarkoitus oli ensisijaisesti tarkastella, millaista osaamista työttömiltä puuttuu eli millaisia taitoja ja tietoja työttömille ehdottomasti täytyy opettaa. Vaikka tutkielmaa eivät määrittäneet vahvat ennakko-oletukset, varovainen olettamukseni oli, että tutkimusaineistossa korostuisi erityisesti osaamisen puutteellisuus työllistymisen esteenä. Olettamukseni on siltä osin perusteltu, että koulutuksiin, joissa parannetaan työelämäosaamista kompetensseja kehittämällä, voisi olettaa osallistuvan työttömiä, joilla on puutteita työelämäosaamisessa.

Analyysin myötä sain tukea alkuperäiselle olettamukselleni: työttömien osaamattomuus eli puutteelliset kompetenssit ja etenkin heikohko teknologinen osaaminen listattiin merkittäväksi työllistymistä estäväksi tekijäksi. Tutkimushaastattelujen edetessä olikin hieman yllättävää, että puutteellisen osaamisen rinnalle nousivat vahvasti myös muut esteet kuten yksilöä passivoittavat tunnetason tekijät sekä rakenteelliset esteet. Osaamattomuuden lisäksi työttömyyden esteiksi listattiin rakenteelliset tekijät, pitkäaikaistyöttömyys ja etenkin sen tuottama heikentynyt hyvinvointi sekä tunne- ja asennetason tekijät, joita nimitän informanttien sanoin työttömyydelle alistumiseksi.

Informanttien mielipiteet koskien työllistymisen esteitä olivat osittain kahtia jakautuneet: toiset pitivät tärkeimpinä työllistymistä estävinä tekijöinä yksilöön kiinnittyviä esteitä, toisten taas korostaessa rakenteellisten tekijöiden merkitystä työllistymisen esteenä. Yksilöön kiinnittyviksi esteiksi tässä tutkielmassa on nimetty ne tekijät ja kompetenssit, joihin yksilö voi itse vaikuttaa kuten osaamiseen, tunne- ja asennetason tekijöihin sekä pitkäaikais-

työttömyyteen. Rakenteelliset tekijät kiinnittyvät sen sijaan niihin tekijöihin, joihin yksilö ei voi itse vaikuttaa kuten rakennetyöttömyyteen sekä aktivointipolitiikan toimimattomuuteen.

7.3.1 Yksilöön kiinnittyvät esteet: alistuminen, työttömien osaamattomuus ja pitkäaikaistyöttömyys

Analyysiä tehdessäni jouduin pitkään pohtimaan, miten nimeän teeman, johon kuuluvat työllistymistä estävät asenne- ja tunnetason tekijät. Näihin tekijöihin lukeutuvat itseluottamuksen puute, negatiiviset asenteet sekä henkinen uupuminen työttömyyteen. Parpo (2007) kutsuu näitä tekijöitä omassa tutkimuksessaan työttömän omaksi haluttomuudeksi työllistyä. Tämän tutkielman kohdalla ei kuitenkaan voida puhua haluttomuudesta. Informanttien mukaan lähes kaikki työttömät ovat lähtökohtaisesti halukkaita työllistymään, mutta työttömyysjakson pitkittyessä halu ja usko omiin mahdollisuuksiin työllistyä hiipuvat hiljalleen totuttaen yksilön työttömyyteen. Informantit nimittävät tätä työttömyydelle alistumiseksi:

”Mitäs mä nyt tässä sen enempää, alistutaan nyt tähän ja jos mä nyt saan päivärahaa jostakin niin yritetään sillä elää ja tehdään jotain firaabelihommia”

Vaikka yllä olevan otteen pohjalta voidaan työttömyysturvan todeta osittain mahdollistavan ”firaabelihommien” tekemisen, informantit eivät kokeneet, että työttömyysturva olisi liian antealias. Usean informantin mielestä yhteiskunnan käsitys työttömistä laiskoina, työttömyysturvan varassa elelevinä yksilöinä on sietämätön: työttömät eivät huvikseen makaile kotona. Informantit korostavat, ettei työttömyys ole työttömän valinta. Siksi työtön tarvitsee työllistyäkseen kannustusta, tukea ja motivointia. Aineiston mukaan motivoivien ”porkkanoiden” määrä on kuitenkin tällä hetkellä aivan liian alhainen.

Porkkanoiden puuttumisen nähtiin haittaavan arjen toiminnallisuutta sekä vähentävän työttömien tavoitteellisuutta. Motivoivien tekijöiden puuttuessa alistuminen työttömyyden ”kurjimukselle” on hyvin todennäköistä:

”Jos on tottunu niinku tekemään ja sitten yhtäkkiä onkin sitä omaa aikaa jota on mukamas aina halajanu niin ei se oookkaan niin ihanaa ja huomaa sen, että kuinka tyhmistyy päivä päivältä elikkä menee samoja raiteita ja nekin vaan kapenee.”

Aineiston mukaan toiminnallisuuden ja tavoitteiden puuttuessa työttömien aktiivisuus laskee, maailmankuva kapenee ja työttömyyteen tottuminen alkaa. Samalla kosketus työelämään katoaa ja mahdollisuudet työllistyä takaisin avoimille työmarkkinoille pienenevät. Tilannetta pahentaa se, että toimintaa ohjataan ”kepillä” eli työtöntä aktivoidaan uhkaamalla taloudellisin sanktioin ja karenssein motivoivien tavoitteiden ja päämäärien sijaan:

”Hän vaan tekee niitä CV:ei sen takia, et se hänen aktivointisuunnitelmassa lukee, et sitä pitää aina että niinku tehdä, muuten häneltä menee etuudet ja hän joutuu karenssiin.”

Edeltävä ote on esimerkki haastattelussa käydystä keskustelusta, jossa informantti kertoi erään työttömän joutuneen jatkuvasti ansioluettelon tekemistä tukeville kursseille. Ongelmallista oli se, että kurssien pitäessä työttömän kiireisenä, ei työtön ennättänyt kasvattaa työkokemustaan kurssien välissä: työtön istui kursseilla muotoillen ansioluetteloaan, joka ei sisällöltään muuttunut lainkaan. On luonnollista, että tällaisessa ”oravanpyörässä” juokseminen on pitkällä tähtäimellä turhauttavaa.

Informanttien mukaan turhautuminen johtaa usein motivaation laskuun ja aktiivisuuden heikentymiseen tai kuten eräs informantti asian esittää ”kurjuuden maksimointiin.” Kurjuuden maksimoinnilla informantti tarkoittaa passivoitumista, muiden syyllistämistä omasta työttömyydestä sekä tulevaisuuteen liittyvää toivottomuutta, jossa työtön alistuu ”kurjaan” kohtaloonsa työttömänä. Lisäksi analyysi osoittaa alistumisen lisäävän riittämättömyyden ja osaamattomuuden tunnetta, mikä taas heikentää itseluottamusta. Eräs informantti nimittää itseluottamuksen puutetta itesesensuuriksi. Omaa osaamista ja itseä vähätellään, sillä osaamattomuutta ja työttömyyttä hävetään:

”(Työtön sanoo:) no emmä nyt tonne voi hakea (töihin)... Eli se oma itsesensuuri tavallaan, miksikä nyt sanois. No riittämättömyyden tunne, monesti.”

Riittämättömyyden tunne liitettiin aineistossa työttömien omiin kokemuksiin osaamattomuudesta. Oman itsensä vähättelyn nähtiin lisäävän työttömyyteen alistumista ja tottumista

heikentäen samalla itseluottamusta ja muuttaen asenteita negatiivisemmiksi. Eräs informantti korosti, ettei työttömien osaamattomuus missään nimessä ole suurin este työllistymiselle, sillä tiedot ja taidot ovat aina opittavissa. Sen sijaan alistumisen aiheuttamat asenneongelmat ovat vaikeammin korjattavissa:

”Tiedot ja taidot oppii nopeesti, asenne mut asenteen muuttaminen on vaikeempaa ja kestää pitempään.”

Vaikka asenteiden muuttamisen koettiin olevan vaikeaa ja pitkäkestoista, oli se kuitenkin informanttien mielestä mahdollista: tärkeintä on saada työtön ymmärtämään omat vaikutusmahdollisuutensa ja rohkaista työtöntä tarttumaan uusiin tilaisuuksiin. Informanttien mielestä keskeistä työllistymisen esteiden poistamiseksi olisi lisätä työttömien uskallusta heittäytyä HeTy:n toimintaan mukaan, josta seurauksena itsetunto kohoaa ja asenne muuttuu avoimemmaksi. Ilman uskallusta työtön alistuu työttömyydelle estäen oman työllistymisensä avoimille markkinoille.

Jotta alistumista voitaisiin siis tehokkaasti ehkäistä jatkossa, tulisi aineiston mukaan aktivointipolitiikan perustua enemmän motivoinnille ja työttömien tukemiselle. Hämäläisen (2013) ja OECD:n (2015) tekemien selvitysten mukaan sanktioihin perustuva aktivointi ja kouluttautuminen harvoin kehittävät työttömiä haluttuun suuntaan. Vastaavanlaisia tuloksia on saanut Alho (2014) tutkiessaan työllistymisprosessia työvoimapoliittisten toimenpiteiden parissa työskentelevien työntekijöiden näkökulmasta: alistuminen ja työmarkkinoille takaisin pääsyn toivottomuus hankaloittavat työllistymistä merkittävästi.

Alistumisen lisäksi merkittäväksi yksilöön kiinnittyväksi työllistymistä estäväksi tekijäksi nousi työttömien puutteellinen työelämäosaaminen ja kompetenssit. Vaikka informantit luonnehtivat HeTy:ssä käyviä työttömiä pääsääntöisesti taitaviksi, koulutetuiksi ja ammatitaitoisiksi yksilöiksi, oli informanteilla useita mielipiteitä siitä, millaista osaamista työttömät vielä työllistyäkseen tarvitsisivat. Osa informanteista piti oppimisvalmiuksien lisäämistä välttämättömänä, osa peräänkuulutti kädentaitoa ja osalle tärkeää oli keskittyä sosiaalisen kanssakäymisen opettelemiseen:

”Tää on tämmönen sosiaalinen kanssakäyminen. Se on A ja O. Jos aijot työelämään johonkin, miten sä käyttädyt, olet.”

Muutamien informanttien mielestä työttömille tyypillisten osaamispuutteiden tunnistaminen oli mahdotonta työttömien heterogeenisuuden takia:

”No se on oikeestaan aika vaikeeta et meil on ihan laidasta laitaan. Meil on ihmisiä kenellei oo ammattikoulutusta ja sitten meil on hyvinkin korkeesti koulutettuja. Ja tota ikäkin vaihtelee”

On luonnollista, että työttömien ollessa heterogeeninen ryhmä, myös puutteet kompetensseissa ovat varsin moninaisia. Esimerkiksi maahanmuuttajien kohdalla luonnollisesti kielitaidon koettiin olevan puutteellinen, kun taas pitkäaikaistyöttömien kohdalla aktivointi ja sosiaalisten taitojen opetteleminen nähtiin välttämättöminä osaamisen kasvattamiseksi. Vaikka näkemykset osaamisen puutteellisuudesta poikkesivat toisistaan jonkin verran, olivat informantit yhtä mieltä siitä, että työttömien teknologinen osaaminen oli melko heikolla tasolla.

Aineistossa puutteellista teknologista osaamista selitettiin erityisesti digitaalimaailman nopeilla loikilla ja teknologia-alan vauhdikkaalla kehitymisellä: ripeä teknologinen kehitys vanhentaa osaamista ja asettaa työttömälle uusia osaamisvaatimuksia, joihin työttömän tulisi kyetä vastaamaan työllistyäkseen. Informantit kuvailivat kehitystä jopa niin ripeäksi, ettei kehityksessä mukana pysyminen ole edes mahdollista. Erityisiä haasteita nopean kehityksen nähtiin asettavan iäkkäämmille työttömille, joille teknologia työvälineenä ei ollut ennestään yhtä tuttu:

”Tää digimaailma on niinku yks juttu, missä työttömillä on niinku ongelmia ja varsinkin iäkkäämmillä tiettyjen sukupolvien edustajilla.”

Toisaalta eräs informantti muistutti, että teknologisen osaamisen puutteet nousevat HeTy:ssä käyvillä työttömillä esille myös siksi, että HeTy:n koulutustarjonta keskittyy ATK-koulutuksiin. Näin ollen on luonnollista, että HeTy:yn ohjautuvat ne henkilöt, jotka tarvitsevat apua etenkin teknologisen osaamisen kehittämisessä. Toisaalta teknologisen osaamisen kehittäminen nähtiin välttämättömänä myös siksi, että yhä enenevässä määrin toiminta on siirtynyt Internetiin:

”Se on periaattees nyt pieni pakko, koska ne (palvelut) on ajettu verkkoon ja sitte taas, että jos nyt saa tehostettua sitä omaa tekemistään”

Kuten edeltävä ote osoittaa, toimintojen ja palveluiden siirryttyä verkkoon, on teknologisesta osaamisesta tullut välttämätöntä yhteiskunnassa selviytymiseksi. Tehostumisella sen sijaan viitataan tässä sitaatissa työllistymisen tehostumiseen. Hyvien ATK-taitojen avulla työttömän nähtiin saavuttavan Internetissä olevat työpaikat aiempaa ketterämmin ja kykenevän hakemaan työpaikkoja tehokkaammin. Lisäksi teknologisen osaamisen johdosta muista hakijoista erottuminen on helpompaa: hyvä ansioluettelo parantaa mahdollisuuksia päästä töihin.

Lyhyesti sanottuna aineiston mukaan työttömien kompetenssien keskeisimmät puutteet liittyvät teknologiseen osamiseen. Toisaalta teknologisen osaamisen puutteita voidaan selittää HeTy:n koulutustarjonnan keskittymisellä etenkin ATK-osaamisen parantamiseen. Teknologisen osaamisen puutteellisuuden katsotaan olevan kuitenkin vahingollista työttömälle, sillä OECD:n uusimman katsauksen mukaan teknologisen osaamisen hallinta tulee olemaan aiempaa suuremmassa roolissa työllistymiskamppailussa.

Samoilla linjoilla OECD:n selvityksen kanssa on Siltala (2007), jonka mukaan teknologian hallinta muuttuu yhä välttämättömämmäksi talouden muotoutuessa entistä teknologiakeskeisemmäksi. Teknologian roolin kasvaessa yhä useamman kohdalla on Koistisen (2014) teknologiseksi työttömyydeksi nimittämä työttömyyden muoto, jossa teknologia etenee niin kovaa vauhtia, että aiemmin kysytty osaaminen jää tarpeettomaksi. Problemaattista on, pystytäänkö työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen avulla torjumaan teknologista työttömyyttä vai eteneekö teknologia liian nopeasti.

Viimeiseksi yksilöön kiinnittyväksi työllistymisen esteeksi informantit nimesivät pitkäaikaistyöttömyyden. Kuten eräs informantti totesi ytimekkäästi: ”Se pitkäaikaistyöttömyys sinällään on este” viitaten erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden negatiivisiin hyvinvointivaikeuksiin sekä työnantajien silmissä huonona näyttäytyvään pitkään työtauoon. Pääsääntöisesti pitkäaikaistyöttömyyden nähtiin olevan työllistymisen este juuri siksi, että sen katsottiin rappeuttavan sekä fyysistä että henkistä kuntoa:

”No tietenkin se pitkäaika, aikaistyöttömyys se, että kun sun pitää tavallaan lähtee ihan alusta, jos se on mennyt liian pitkälle. Et ei niinku et ei yksinkertaisesti saa enää persettä ylös penkistä. Niin sen on hyvin vaikea ymmärtää jo sinänsä tällasen työttömänkin henkilön minkälaisen alhoon sitä itsensä välillä saa.”

”Alholla” edellä olevassa otteessa informantti viittaa fyysisen kunnon rappeutumiseen ja passivoitumiseen. Passivoitumiseen sen sijaan liitettiin aineistossa fyysisen tekemisen ja toimeen tarttumisen hankaloituminen, sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen sekä arki-rutiinien katoaminen. Lisäksi aineistossa pitkäaikaistyöttömyyden nähtiin laskevan jaksamistasoa:

”Tarve on koulutukseen, mut onko sitä jaksamista. --- Jos sä oot pitkäaikaistyötön... Jaksatsä? --- Osaamisia on, siitä ei oo varmaankaan. Korkeasti koulutettuja tulee vaikka kuinka paljon tänne, että se on vaan jaksaminen.”

Ote osoittaa informantin uskovan työttömien potentiaaliin ja osaamiseen, mutta olevan huolissaan pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttamasta fyysisestä ja henkisestä rapistumisesta: työttömät osaisivat kyllä, mutta passivoitumisen myötä eivät fyysisesti jaksaa. Aineiston mukaan passivoituminen alkaa fyysisenä rapistumisena edeten vähitellen henkiseen rapistumiseen. Henkisen rapistumisen alkaessa sosiaaliset taidot ruostuvat, elämänlaatu heikkenee ja maailmakuva kaventuu radikaalisti:

”Sit ku ihminen on yksinään nii se alkaa uskoo omia, omia juttuja liikaa et se maailmakuva on just tällainen et mä en nää yhtään mitään mitä tuol sivuilla on”

Informanttien mukaan erityisen haitallista on henkinen rapistuminen, sillä henkinen rapistuminen merkitsee myös sosiaalisen pääoman eli työelämäosaamisen merkittävää heikkenemistä. Aineiston mukaan henkisen rappeutumisen ehkäisemiseksi työllistymismahdollisuuksien ylläpitäminen, tuen osoittaminen sekä itseluottamuksen kasvattaminen ovat äärimmäisen tärkeitä tukitoimia työttömälle. Pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttaman rappeutumisen ehkäiseminen ei kuitenkaan ole helppoa, sillä pitkäaikaistyöttömyys on viimeisimpien selvitysten (OECD 2015, Eichhorst ym. 2015) mukaan rajussa kasvussa.

Tässä tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan pitkäaikaistyöttömyys ja etenkin sen aiheuttamat negatiiviset vaikutukset hyvinvointiin ovat merkittäviä esteitä työllistymiselle. Vastaavanlaisia tuloksia ovat saaneet aiemmin Eichhorst ym. 2015, Kauppinen ym. 2010 ja Malik 2015, joiden mukaan pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttamat negatiiviset hyvinvointivaikutukset vaikeuttavat työttömien työllistymismahdollisuuksia merkittävästi. Kysymykset pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttamista henkisestä ja fyysisestä pahoinvoinnista ovat problemaattisia. Kysymys kuuluukin, kuka huolehtii pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttaman pahoinvoinnin torjumisesta. Selvää on, että pahoinvoinnin ehkäiseminen merkitsee työllistymismahdollisuuksien parantumista.

Tämän aineiston informantit olivat yhtä mieltä siitä, että yhteiskunnan tulisi ottaa suurempi vastuu työttömien pahoinvoinnin torjumisessa. Samalla linjalla on Eichhorst ym. (2015), joka peräänkuuluttaa kasvavan yhteiskunnallisen vastuun merkitystä. Koska työttömyys on yhteiskunnallisten rakenteiden aiheuttamaa, tulee yhteiskunnan ottaa vastuu omista ongelmistaan. Yhteiskunnallisesta vastuusta puhuessaan Eichhorst ym. (2015) painottaa työttömyyden rakenteellisia syitä: yhteiskunta itse tuottaa työttömyyttä. Tässäkin aineistossa työttömyyden rakenteellisuus nousi merkittävästi esiin tarkasteltaessa työllistymisen esteitä. Aineisto oli osin jakautunutta puhuttaessa työllistymisen esteitä: osa informanteista koki, että työttömät itse pystyvät vaikuttamaan omaan työllistymiseensä toisten korostaessa, että ongelma on perustavanlaatuisempi ja rakenteellisempi, johon yksilöt eivät voi vaikuttaa.

7.3.2 Rakenteelliset esteet

Alistuminen työttömyyteen, pitkäaikaistyöttömyys sekä puutteet osaamisessa ovat yksilöön kiinnittyviä syitä työttömyydelle, joihin informanttien mukaan yksilö voi omilla valinnoillaan ja aktiivisuudellaan vaikuttaa. Sen sijaan aineistosta tunnistettiin yksilöön kiinnittyvien esteiden lisäksi myös sellaisia esteitä, joihin työtön ei voi itse vaikuttaa. Nämä esteet ovat tässä tutkielmassa nimetty rakenteellisiksi esteiksi. Niillä viitataan työelämästä asettuihin osaamisvaatimuksiin eli kvalifikaatioihin, joihin vastaaminen työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen näkökulmasta on mahdotonta. Rakenteellisiin esteisiin ei pystytä vastaamaan kompetenssien kehittämiseen keskittyvän työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen avulla. Rakenteelliset esteet kytkeytyvätkin vahvasti työmarkkinoiden toimintaan sekä siihen, millainen pääoma eli osaaminen työmarkkinoilla on kaivattua:

”Tää on tämmönen rakenteellinen uloslyömisjuttu ja silloin siinä tehdään yhteiskunnallisesta pääomasta jätettä, väkisin. Nyt se pitäis kerätä ja kierrättää. Jalostaa.”

Otteessa informantti kuvailee työttömyyttä rakenteelliseksi ongelmaksi, jossa hyvästä ja osaavasta työvoimasta tulee, työttömyyden myötä, yhteiskunnallista jätettä. Yhteiskunnalliseksi jätteeksi kompetenssit muuttuvat siksi, että osaamista ei hyödynnetä ja ”kierrätetä” yhteiskunnassa tehokkaasti eikä sen kehittämiseen ja ”jalostamiseen” panosteta tarpeeksi. Informanttien mielestä ongelmallista on se, että koulutus joutuu keskittymään liian spesifeihin kokonaisuuksiin rajallisten resurssien vuoksi, vaikka työelämässä tarvittaisiin erityisesti laaja-alaisempaa osaamista.

Aineiston mukaan laaja-alaisemman osaamisen tavoittelu on kuitenkin ongelmallista taloussuhdanteiden muuttuessa nopeasti: tänä päivänä tarvittava osaaminen, ei luultavasti ole haluttavaa osaamista huomenna. Jotta työttömällä olisi mahdollisuuksia työllistyä, tulisi työttömän olla ”oppimiskone”, joka pystyy oppimaan jatkuvasti ja sopeutumaan alati muuttuviin tilanteisiin. Informanttien mielestä problemaattista on kuitenkin se, ettei uutta ammattia voi oppia niin nopeasti kuin työelämä sitä vaatisi. Kuten alla olevasta otteesta on huomattavissa, tavallisesta työläisestä ei leivota yhden yön aikana sydänkirurgia:

”Ei vaan sitä, että niin kun niitä työpaikkoja ei vaan oikein ole. Jo se, että jos on jotain sydänkirurgin paikkaa tai tämmösiä niin ei tavallisesta työläisestä kovin nopeesti apua oo siihen”

Toteamuksella ”kun niitä työpaikkoja ei vaan oikein ole” informantti viittaa nimenomaisesti työttömien oman alan töiden loppumiseen ja pikaisen uudelleen työllistymisen haastavuuteen. Kysyntää siis työvoimalle löytyy, mutta se kohdistuu vain tietynlaiseen työvoimaan. Ongelma on rakenteellinen: samalla kun tietyn alan toimijoita jää reilusti työttömiksi, tietyillä aloilla työvoiman kysyntä kasvaa. Kysyntään vastaaminen on kuitenkin aineiston mukaan lähes mahdotonta. Uuden ammatin omaksuminen vaatii pitkäjänteistä koulutautumista, mutta kysynnän muuttuessa jatkuvasti, kukaan ei voi ennustaa onko pitkäjänteisen koulutautumisen tuottama ammatti ja ammatillinen osaaminen vanhentunutta jo silloin, kun työtön on ammatillisesti pätevä. Lisäksi pitkäjänteinen kouluttaminen on lähes

mahdotonta HeTy:ssä, jonka toiminta perustuu vuosittain myönnettävälle hankerahoitukselle.

Informantit pitävät erityisen huolestuttavana sitä, etteivät edes tutkinnot ja työkokemus takaa työtä. Silvennoisen, H. (2002) mukaan aiemmin koulutus lisäsi merkittävästi yksilön lisäarvoa työmarkkinoilla, mutta aineiston mukaan näin ei ole enää. Lisäksi mittava työkokemus ei tämän analyysin mukaan enää takaa työtä työmarkkinoilla, vaikka Parpon (2007) mukaan työkokemus on aiemmin ollut vahvasti sidoksissa työttömyyden lyhentyneeseen keston.

Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen tukeminen on epävarmuudesta ja jatkuvas-
ta muutoksesta johtuen erittäin haastavaa: informantit osaavat paljon, mutta osaaminen on arvotonta, koska se ei vastaa työelämästä asetettuihin osaamisvaatimuksiin eli kvalifikaatioihin. Kuten eräs informantti asian esittää: työttömät ovat taitavia ja osaavia yksilöitä, joiden osaaminen on yhteiskunnallisesti ”diskattu”, sillä työttömien kompetenssit eivät vastaa työelämän kvalifikaatioita tällä hetkellä. Informantit arvostelevatkin yhteiskunnan liikinäköisyyttä: vaikka jonain päivänä, lähitulevaisuudessakin, osaaminen olisi arvokasta, ei siihen panosteta, koska se ei ole merkittävää juuri nyt.

Osaamisen leimautuessa työelämässä arvottomaksi, yhteiskunta unohtaa koulutuksellisesti pätevät ja mittavan työkokemuksen omaavat osaajat. Heidän osaamistaan hyödynnetä, vaikka mahdollisuuksia siihen olisi lukuisia. Aineiston mukaan osaamisen käyttämättömyys on kohtalokasta: osaaminen vanhentuu ja rapistuu päivä päivältä työttömyysjakson pidentyessä ja johtaa lopulta osaamisen kadottamiseen. Aineistossa osaamisen kadottamista nimitetään pääoman kuolettamiseksi, jossa osaavan työvoiman tietojen ja taitojen annetaan heikentyä:

”Taustalla on kansainvälisiä uria ja paljon tutkintoja, paljon työkokemusta ja siitä huolimatta ollaan pitkäaikaistyöttömiä. Se on käsittämätöntä niinkun semmosen inhimillisen pääoman kuoletusta, mitä tää moderni maailma tällä hetkellä tekee.”

Syy osaamisen heikkoon hyödyntämiseen löytyy erään informantin mielestä taloudesta: työttömien osaamisen hyödyntämistä pidetään yhteiskunnallisena varojen tuhlauksena ja sitä kuvataan ”sosiaalityön kaltaseksi ylimääräiseksi taakaksi.” Informanttien mielestä on

käsittämätöntä, miten yhteiskunta voi pitää osaamisen hyödyntämistä taloudellisesti kannattamattomana: lyhyellä aikavälillä kustannukset kasvavat, mutta pitkällä tähtäimellä osaamisen hyödyntäminen muuttaa yhteiskunnallisen kustannuksen eli työttömän yhteiskunnalliseksi voimavaraksi.

Edeltävät työllistymistä estävät rakenteelliset tekijät ovat liittyneet jollain tavoin rakennetyöttömyyteen eli työvoiman ysyynän ja tarjonnan yhteensopimattomuuteen, mutta viimeinen este poikkeaa edeltävistä merkittävästi. Kyseessä on ikärasismi, johon viitataan tässä aineistossa puhuttaessa iäkkäämpien työntekijöiden syrjinnästä ja uhista jäädä työttömäksi nuoria työntekijöitä todennäköisemmin:

”Niin tota kylhän siinä mitä kaikkee siin oli nähtävissä ikärasismia ja sitten sitä että korkee palkka tavallaan nuoriin verrattuna.”

Aineistossa ikääntyneet työttömät nähtiin kalliina ja hitaampana työvoimana, jonka vuoksi työllistymisen koettiin olevan hankalampaa kuin nuorilla. Leimautumista ”pappaosastolle” pidettiin työllistymisen kannalta epäedullisena, sillä informanttien mukaan yhteiskunnassa vallitsee käsitys nuorista työntekijöistä iäkkäämpiä tuottavampina ja tehokkaampina työntekijöinä. Informantit kritisoivat tätä yhteiskunnallista käsitystä korostamalla, ettei tehokkuus riipu iästä, vaan työntekijästä. Samalla kriittisellä linjalla on myös Parpo (2007), joka korostaa, ettei nuorten tehokkuudelle ja iäkkäiden uupumiselle löydy tutkimuksellisia perusteita.

Yksilöön kiinnittyvien työllistymisen esteiden lisäksi on ollut tärkeää tarkastella niitä rakenteellisia esteitä, jotka estävät tai hidastavat työttömien työllistymistä. Tässä tutkimuksessa työllistymisen rakenteelliset esteet ovat, ikärasismia lukuunottamatta, liitetty rakennetyöttömyyteen: osaaminen vanhentuu liian nopeasti, jonka vuoksi työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohta. Puhutaan Onnismaan ja Pasasen (2015) mukaan kykypääoman vanhentumisesta, jossa yksilöllä on kompetensseja ja kykyjä, mutta tämä työelämäosaaminen ei ole yhteensopiva työmarkkinoiden osaamisvaatimusten kanssa. Tällöin osaavasta työvoimasta tulee osaamattomia, sillä osaaminen ei ole yhteiskunnallisesti arvostettua (Onnismaa & Pasanen 2015, 262).

Rakennetyöttömyyden keskeiset negatiiviset vaikutukset työllistymiseen on tunnistettu useissa aiemmissa tutkimuksissa (Aho & Arnkil 2008, Koistinen 2014, Lepistö 2010), mutta niitä on nimitetty tästä tutkielmasta poiketen makrotaloudelliseksi työllistymisen esteiksi. Makrotaloudelliset esteet on liitetty aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa, kansantaloudellisille teorioille uskollisesti, talouskasvun ja elinkeinorakenteen muutoksiin sekä nopeaan kansainvälistymiseen (Koistinen 1999, 135-136; Koistinen 2014, 224; Parpo 2007, 12-16). Tässäkin aineistossa työllistymisen esteeksi nimetään erityisesti elinkeinorakenteen muutokset unohtamatta talouden vaikutusta. Sen sijaan aiempien tutkimusten (Jokinen 2013; Tonttila ym. 2005) valossa on varsin yllättävää, ettei nopeaan kansainvälistymiseen ja sitä kautta kasvaviin vaatimuksiin viitata aineistossa kertaakaan.

7.4 Työllistymistä edistävät tekijät: Asenne, teknologinen osaaminen ja verkostot

Jos työllistymisen esteiksi aineistossa nimetään alistuminen työttömyydelle, työttömien osaamattomuus sekä pitkäaikaistyöttömyys, ei liene yllättävää, että työllistymistä edistäviksi tekijöiksi listautuvat tekijät, joilla näitä esteitä pystytään poistamaan. Oppiva asenne, vahva teknologinen osaaminen sekä laajat verkostot ovat lähestulkoon suoria vastauksia edellisessä luvussa esitettyihin esteisiin: oppivalla asenteella torjutaan työttömyydelle alistumista, teknologisen osaamisen kehittämisellä kompensoidaan puutteita osaamisessa ja verkostojen avulla lisätään työttömien hyvinvointia ja työllistymismahdollisuuksia. Ainoa yllättävä tekijä on se, että aineistossa esteiden nähdään olevan yksilöllisten ja rakenteellisten tekijöiden summa, mutta työllistymistä edistävät tekijät kiinnittyvät vain yksilöön.

Tässä luvussa käsittelen kolmea aineiston analyysissä korostunutta työllistymistä edistävää tekijää: oppivan asenteen, teknologisen osaamisen sekä ammatilliset verkostot. Aineistossa oppivalla asenteella viitataan työllistymistä edesauttaviin asenteisiin, itsevarmuuteen sekä työttömän omaan haluun ponnistella oman työllistymisensä edistämiseksi. Teknologisella osaamisella tarkoitetaan tässä aineistossa medialukutaitoa, Microsoft Officen hallintaa sekä työnhaun tehostumista ketterän teknologisen osaamisen johdosta. Viimeinen tekijä, verkostoituminen, liitetään ammatilliseen verkostoitumiseen ja kontaktien kasvattamiseen, sosiaalisten taitojen parantamiseen sekä sosiaalisen tuen saamiseen työllistymisprosessissa.

7.4.1 Oppiva asenne: ”Tämmönen oppivan asenne on ihmisellä”

Aineistossa oppivaan asenteeseen yhdistetään kaikki ne tekijät, jotka työttömyydelle alistuneelta työttömältä puuttuvat: oppivalla asenteella varustettu on halukas työllistymään sekä motivoitunut oppimaan ja kehittymään. Oppivan asenteen katsotaan olevan alistumisen kolikon kääntöpuoli ja ratkaisu alistuneelle työttömälle. Oppivassa asenteessa korostuu halu, aktiivisuus ja positiivinen asenne, joiden nähdään aineistossa edistävän työllistymistä:

”No mun mielest se osaaminen on se, mitä sä, mistä sä tykkäät ja sä teet yleensä. Yleensä sä osaat silloin ja silloin sä haluut tehdä. Ehkä sä haluut korostaakki sitä.”

Mielenkiinto ja motivaatio ovat termejä, joita informantit käyttivät viitatessaan työttömän omaan haluun edesauttaa työllistymistään. Aineistossa motivaation ja mielenkiinnon merkitys korostui erityisesti siksi, että se yhdistettiin vahvasti muutoshakuisuuteen ja tehokkaaseen oppimiseen: motivoituneen työttömän katsottiin pyrkivän oman osaamisen kehittämiseen, työllistymiseen ja toiminnallisuuteen. Toiminnallisuudella aineistossa viitattiin työttömän pyrkimykseen lisätä työllistymismahdollisuuksia esimerkiksi toimintasuunnitelmien avulla:

”Sitte lähetään miettii tota näitä arjen pullonkauloja ja mille pitäis tehdä jotakin ja ruvetaan työstää sitä semmosta action-plania ja sitte ruvetaan laittaa sitä toimeen”

Vaikka edeltävästä otteesta on tulkittavissa, että kehittymisen tulisi keskittyä ”pullonkaulojen” ratkaisemiseen, ei yleisesti ottaen aineistossa korostunut ongelmakeskeisyys, päinvastoin. Informantit peräänkuuluttivat, miten tärkeää on koulutuksessa keskittyä erityisesti työttömien vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin elämän ”raadollisuuden” sijaan, jotta työttömien asenne pysyisi positiivisena ja motivaatio korkealla. Yleisesti ottaen kursseille osallistuvia työttömiä kuvailtiinkin motivoituneiksi yksilöiksi, joille koulutuksessa oppiminen ja itsensä kehittäminen oli äärimmäisen tärkeää. Työttömien motivaation nähtiin olevan korkealla myös siksi, että kurssit kiinnittyvät vahvasti työttömän omiin intresseihin eli työllistymiseen:

”Hakeudutaan näihin wordin ja exceliin eli niille on se tavallaan on vielä työntö, että kun niitä käytännös eniten niinku työelämäs tarvitaan niin eli saattaa olla, että niis on se heti alkuperäinen motivaatio vielä korkeammalla.”

Vaikka työttömien motivaation nähtiin olevan jo entuudestaan korkealla, voidaan edeltävästä otteesta tulkita motivaation kasvavan entisestään työttömän ymmärtäessä, että koulutuksen tuottamalle kompetenssille on selkeä tarve työelämässä. Puhutaan informantin mukaan ”työnnöstä”, joka saa työttömän motivoitumaan ja ponnistelemaan aiempaa enemmän saavuttaakseen lopullisen tavoitteensa eli työllistymisen. Informantit painottivat kuitenkin useasti, että vaikka työllistyminen on lähtökohtaisesti kaikkien työttömien lopullinen tavoite, voivat työttömien välilliset tavoitteet poiketa toisistaan paljonkin: osa haluaa etsiä elämälleen suuntaa, osa lisätä yhteiskunnallista ymmärrystä ja osa kokeilla mahdollisuuksiaan täysin eri alalla. Keskeistä on se, että oppivalla asenteella varustetut työttömät kehittävät itseään monipuolisesti työttömyyden aikana eivätkä alistu työttömyydelle.

Informanttien mielestä merkityksellistä ei ole se, miten yksilö itseään kehittää, vaan se, että yksilö haluaa kehittyä. Osa informanteista luonnehtii työttömyyttä jopa oppimismahdollisuudeksi: työttömyys on hyvä mahdollisuus muuttaa ja muokata omaa itseään, mikäli mahdollisuuteen osataan tarttua. Aineiston mukaan oppimiseen ei saa kuitenkaan missään nimessä pakottaa: oppimisprosessin tulee olla aina työttömien kohdalla inhimillinen ja porrastettu. Liian nopeat työllistämisyrietykset voivat johtaa oppivan asenteen katoamiseen:

”Pikku hiljaa kun tottuu siihen niin sit kaiken tuon muun oppiminen on taas hyvin mahdollista -- antaa sen mennä omalla painollaan ettei se sitten liian aikaisin sitten yritä jo oikeeta työllistämistä et me ollaan saatu hyviä tuloksia et ihan semmosia kunnon työllistymisiä että maltetaan vähän.”

Oppivan asenteen ylläpitämiseksi työttömän astettaisen totuttaminen työelämän vaatimuksiin on aineiston mukaan välttämätöntä. Vaikka oppivaa asennetta ja halua työllistyä työttömiltä löytyisikin, kestää itseluottamuksen ja arvostuksen kasvattamisessa pidempään varsinkin niiden kohdalla, joilla irtisanominen on tapahtunut ”yllättäen ja brutaalisti.” Aineiston mukaan kouluttajilla on itseluottamuksen kasvattamisessa tärkeä rooli: heidän tulee auttaa työtöntä havaitsemaan vahvuuksia heikkouksien sijaan.

Aineiston analyysin pohjalta on todettavissa, että oppivan asenne luo hyvät edellytykset työllistymisen tavoittelulle. Se ei kuitenkaan takaa työllistymistä, mikäli työttömän itseluottamus ja arvon tunne ovat alhaisella tasolla. Itseluottamuksen ja arvon tunteen ollessa alhaisia on työelämässä vaadittava itsensä markkinointi vaikeaa. Eräs informantti luonnehtii yhteiskuntaa ”spektaakkeliyhteiskunnaksi”, jossa enemmän tai myöhemmin itsensä markkinoinnista tulee yksi keskeisimmistä voimavaroista työllistymiskamppailussa. Näin ollen itsensä markkinoinnin nostaminen mukaan työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen on hänen mukaansa tulevaisuuden kannalta välttämätöntä. Samaa mieltä ovat muut aineiston informantit: itseluottamuksen kasvattamista ja itsensä markkinointia tulisi tukea tulevaisuudessa tehokkaammin koulutuksen avulla.

Vaikka oppiva asenne pitää sisällään informanttien mielestä eri henkilöiden kohdalla eri asioita, ovat informantit yhtä mieltä siitä, että oppivalla asenteella varustettuja työttömiä yhdistävät aktiivisuus ja toiveikas suhtautuminen työllistymiseen. Oppivalla asenteella varustetut työttömät ovat työelämäsuuntautuneita, oppimiskykyisiä sekä positiivisia yksilöitä, jotka pyrkivät aktiivisesti kohti avoimia työmarkkinoita:

”Aktiivisuus tarkoittaa sitä, että näkee, että on ylläpitänyt valmiuksia oppia uutta. Koska sitähan nää työnantajat edellyttää, että ihminen on oppimiskykyinen. Että siellä siellä tämmönen tämmönen oppivan asenne on ihmisellä.”

Edeltävän otteen sanonut informantti peräänkuuluttaa erityisesti oppimiskykyisyyttä sekä hyvää, oppivaa asennetta. Informantti ei puhu oppimisen tehokkuudesta tai saavutetuista tuloksista, vaan painottaa oppimiskyvyn ja halun riittävän. Tämän informantin mukaan itseluottamuksen puutekkaan ei sinällään ole este, vakuuttava voi olla muutenkin. Tärkeää on osoittaa omaavansa oppivan asenteen eli olevansa valmis oppimaan aktiivisesti ja omaksumaan uutta tietoa, sillä tiedot ja taidot voi oppia myöhemminkin:

”Aktivointi on siin kaikkein tärkeintä, että öö työnantajat palkkaa asennetta täl hetkellä. Asennetta ja se semmosta kykyä omaksua tietoa. Et tiedot ja taidot saa sitten työnantaja kyllä opetettua.”

7.4.2 Teknologinen osaaminen: ”Elämä on netissä, myös työelämä”

Oppivan asenteen rinnalla tärkeänä työllistymistä edistävänä tekijänä pidettiin teknologista osaamista. Teknologisen osaamisen nouseminen merkittäväksi työllistymistä edistäväksi tekijäksi oli ennalta-arvattavaa. HeTy:n koulutuksien keskittyessä erityisesti ATK-koulutuksiin on luonnollista, että teknologista osaamista pidetään tärkeänä. Vaikka HeTy:n tarjoamat koulutukset pääosin keskittyvät lisäämään Microsoft Officen käyttötaitoja, liitettiin teknologiseen osaamiseen, näiden taitojen lisäksi, verkossa tapahtuvan työnhaun ketteryys sekä medialukutaito.

Työnhaun ketteryydellä informantit viittaavat työnhaun tehostumiseen teknologisen osaamisen myötä, kun taas medialukutaidolla viitataan Kotilaisen (2001) tapaan taitoon arvioida ja valikoida median sisältöjä yhteiskunnallisesti sekä luovia mediaympäristössä ja viestintäyhteiskunnassa. Lisäksi aineistossa medialukutaitoon liitetään kansalaisvaikuttaminen mediassa, sosiaalisen median hallinta sekä elämänhallinnalliset kysymykset:

”Sosiaalisen median tavallaan hallinta, medialukutaidon lisääminen. Kyllä se siellä aika pitkälti voidaan sanoa, että elämä on netissä, myöskin se oma elämä ja myös työelämä ja sit taas tämä viranomaiselämä ja kaupallinen elämä”

Kuten yllä oleva ote todentaa, medialukutaidon tärkeyttä aineistossa perustellaan toteamalla kaiken elämän siirtyneen Internetiin. Jotta eläminen ja toimeentuleminen olisivat ylipäättään mahdollisia, tulee yksilön osata arvioida Internetissä olevaa tietoa sekä luovia mediaympäristössä ketterästi. Informanttien mielestä työttömät tarvitsevat medialukutaitoa erityisesti pohtiessaan, mitä töitä hakea, mistä ja millä keinoin sekä arvioidessaan, millaisia hakukohteet yrityksinä todellisuudessa ovat. Lisäksi tehokkaan Internetin käytön koettiin tehostavan työnhakua sekä näin ollen lisäävän työllistymismahdollisuuksia.

Medialukutaidon ja ketterän Internetin käytön lisäksi Microsoft Officen hallintaa pidettiin työnhaun kannalta keskeisenä osaamisena. Officen käyttötaitojen myötä työttömien ansioluetteloiden ja työhakemuksien ulkoasujen katsottiin paranevan. Tämän nähtiin erottavan työttömien hakemukset paremmin muista hakijakandidaateista. Lisäksi jo itsessään Officen hallinnan nähtiin parantavan työelämävalmiuksia:

”Siel ei kynä ja paperi enää riitä ihan työvälineenä vaan siellä pitää sit olla joko sitten tämä office tai vastaava sitten tää työvälinekoulutuspaketti”

Eräs informanteista nimittikin Officen hallintaa työelämän ”defaktostandardiksi”, jonka hallitseminen, työllistymisen edistämiseksi, on välttämätöntä. Erityisen tärkeitä taitoja olivat aineiston mukaan Excelin, Power Pointin ja Wordin käyttötaidot, joiden katsottiin helpottavan työnhakua ja tehostavan työskentelyä. Työllistymisen edistämiseksi HeTy:n koulutukset keskittyivät Officen käyttötaitojen parantamiseen sekä työkalujen ketterän käytön opettamiseen. Osa informanteista oli kuitenkin jo sitä mieltä, ettei Officen käyttötaitojen opettaminen enää riitä vastaamaan työelämän osaamisvaatimuksiin. Näiden informanttien mielestä tulevaisuudessa olisikin tärkeää panostaa sosiaalisen median hallintaan, mobiilipuolen laitteiden käytön ketteryyteen sekä ohjelmointiin:

”Kylhän niinku ohjelmointi alkaa siellä opettamaan et se ois niinku vähän niinku kakkoskieli. Suomi, ohjelmointi”

Aineistossa ohjelmointia pidettiin tärkeänä erityisesti tulevaisuuden kannalta ja sen koettiin tuottavan osaamista, jolle työelämässäkin olisi tarvetta. Haasteena aineistossa pidettiin kuitenkin teknologian nopeaa muuttumista: osaaville ohjelmoijille on tällä hetkellä kysyntää, mutta jonkin ajan kuluttua ohjelmointi erityisosaamisena muuttuu kaikkien saatavilla olevaksi osaamiseksi tehden ohjelmoinnin ammattilaisista tarpeettomia. Näin nopeasti muuttuvaan alaan panostaminen ei HeTy:n rajallisten resurssien puitteissa näyttäytynyt aineistossa mahdollisena.

Teknologisen osaamisen korostuminen työllistymistä edistävänä tekijänä ei ole aiemman kirjallisuuden (Brunila, Onnismaa & Pasanen 2015, Lyly-Yrjänäinen, Haltia & Packalen 2015) valossa yllättävää. Brunilan, Onnismaan ja Pasasen (2015) mukaan puhutaan yhteiskunnan tietoteknistymisestä, jossa teknologiset osaamisvaatimukset kehittyvät niin nopeasti, ettei kaikilla yksilöillä ole mahdollista päivittää osaamistaan muuttuvien teknologisten vaatimusten mukaisiksi. Lyly-Yrjänäisen, Haltian ja Packalenin (2015) mukaan ollaan jo siinä tilanteessa, etteivät yhteiskunnassa toimiminen ja aktiivinen kansalaisuus ole mahdollisia ilman Internetin käyttö- ja medialukutaitoja. Teknologista osaamista vaaditaan kaikes-
sa: arkisten rutiinien hoitamisessa, työnhaussa ja jopa verkostojen ylläpitämisessä.

7.4.3 Verkostot: ”Tietysti kannattais sitä verkostoo luoda kaiken aikaa”

Verkostot ovat kolmas ja viimeinen aineistosta esille noussut työllistymistä edistävä tekijä. Verkostoitumisen korostuminen oli hieman yllättävää, sillä informantit eivät listanneet verkostoitumattomuutta työllistymisen esteeksi. Kahden aiemman työllistymistä edistävän tekijän kohdalla sen sijaan voitiin havaita selvä yhteys työllistymisen esteisiin: oppiva asenne esiteltiin aineistossa kuin ratkaisuna asenne- ja tunnetason alistumiseen ja teknologisen osaamisen kehittämisen merkityksellisyyttä painotettiin puhuttaessa puutteista osaaamisessa. Verkostoitumisen kohdalla työllistymisen esteiden ja työllistymistä edistävien tekijöiden välille ei syntynyt samanlaista suoraviivaista suhdetta. Toisaalta aineistossa verkostoitumisen nähtiin torjuvan tehokkaasti passivoitumista ja työttömyydelle alistumista.

Sosiaaliset verkostot koettiin aineistossa työllistymistä edistäväksi tekijäksi, sillä verkostojen nähtiin kasvattavan sosiaalista pääomaa. Verkostojen avulla työttömällä katsottiin olevan mahdollisuus kasvattaa arvokkaiden kontaktien määrää, kehittää omia sosiaalisia taitoja ja sekä saada ulkopuolista tukea työllistymisprosessiin. Analyysiä tehdessäni yllätyin siitä, miten vahvasti verkostot, työllistymistä edistävinä tekijöinä, nousivat esille aineistosta. Uskon verkostojen suuren suosion selittyvän kitkatyöttömyyden vauhdikkaalla kasvulla: avoimet työpaikat eivät ole todellisesti avoinna nykypäivänä kaikille, vaan yhä useammat työpaikat avautuvat vain verkostoituneille sisäpiiriläisille (Koistinen 2014, 177; Parpo 2007, 14).

Aineiston mukaan verkostoja pidettiin ensisijaisen tehokkaana apuna työpaikkojen etsimisessä ja niiden löytämisessä. Laajojen verkostojen katsottiin lisäävän merkittävästi työelämässä arvokkaiden kontaktien määrää sekä parantavan mahdollisuuksia kuulla piilotyöpaikoista. Lisäksi informantit korostivat, että verkostojen avulla yksilö pystyy parantamaan omaa näkyvyyttään ja tunnettavuuttaan, jolloin myös työttömän tuntevien, potentiaalisten suosittelijoiden määrä kasvaa. Näillä tekijöillä uskottiin aineistossa olevan merkittäviä positiivisia vaikutuksia työllistymiseen:

”Verkostoituminen. Eli vaikka nyt olisivat työttömiä, niin saattaa olla, että joku pääsee töihin ja kertoo ja niin edelleen tai antaa vinkkiä, että on kurssilla tullut vaikka puheeksi, että hän on entinen se ja se.”

Kontaktien määrällisen kasvun ja työpaikkojen tehokkaamman löytymisen lisäksi verkostoitumisen nähtiin lisäävän työttömän sosiaalisia taitoja. Laajempien verkostojen myötä työttömän sosiaalisten taitojen kuten vuorovaikutuksen katsottiin parantuvan. Aineistossa verkostoitumisen ja sosiaalisten taitojen parantumisen katsottiin olevan erityisen tehokasta työttömän osallistuessa koulutuksiin. Koulutukseen osallistuminen ”pakottaa” työttömän ottamaan sosiaalista kontaktia ja luomaan verkostoja. Lisäksi koulutukseen osallistumisen nähtiin lisäävän keskustelumahdollisuuksia ja ryhmätyötilanteita, joissa harjoitella toimeentulemistä erilaisten ihmisten kanssa. Tärkeänä pidettiin myös sosiaalista tukea, jota ryhmältä tarvittaessa sai:

”Ihmisten kans toimeentuleminen nyt on eli yleensä sitä työtäkin on tehty ettei pelkästään yksin jossain loukossa niin. Eli aika hyvin tulee niinkun että toi tosiaan, että ryhmänä hyvinkin nopeasti, että auttavat toisiaan tarvittaessa”

Ryhmältä saadulla avulla informantit viittasivat aineistossa vertaistukeen, sosiaalisen pääoman kasvattamiseen sekä itseluottamuksen lisäämiseen. Ryhmän tuki koettiin aineistossa voimaannuttavaksi ja työttömien hyvinvoinnin katsottiin parantuvan yhteisön toimiessa työttömän tukena. Erään informantin mukaan ei ole yllättävää, että yhteisön tuen merkitys korostuu: yksilö on tiimipelaaja, työttömänäkin. Kysyttäessä, mitä yhteisöllinen tuki informanttien mielestä on, informantit vastasivat sen olevan parhaimmillaan kannustamista ja positiivista sosiaalista painetta osallistua koulutukseen tai muihin toimintoihin työllistymisen edistämiseksi:

”Voi se ympäristö niinku tavallaan vaikuttaa, että kyllä ne saattaa kaveritki sitte kattoo eri tavalla että hei toihan lähti tosta (koulutukseen)”

Kasvaneet kontaktimäärät, piilotyöpaikkojen tavoittaminen, sosiaalisten taitojen parantuminen sekä yhteisöltä saatu tuki ovat vain muutamia tässä tutkimuksessa saatuja esimerkkejä siitä, miten laajat verkostot vaikuttavat yksilön työllistymistä edistävästi. Sosiaalisten verkostojen ja kasvaneen sosiaalisen pääoman merkitystä ei voi vähätellä, sillä sen on useiden tutkimuksien (mm. Manninen 2010, Parpo 2007, Raivio & Nykänen 2015) mukaan todettu luovan lisäarvoa työttömälle parantaen merkittävästi yksilön kilpailuetua työmarkkinoilla. Kuten Parpo (2007, 20) esittää: ”Ilman työmarkkinoiden suhdeverkostoa

menestyminen kilpailussa työpaikoista edellyttää henkilöltä suurempia ponnisteluja ja muita työnhakijoita parempia työmarkkina-avalmuuksia.”

Tässä luvussa on käsitelty aineistosta nousseet työllistymistä edistävät tekijät, joita tunnistettiin kolme: oppiva asenne, vahva teknologinen osaaminen sekä verkostot. Kaikkien näiden kolmen tekijän eli kompetenssien katsottiin aineistossa olevan kehitettävissä koulutuksellisesti. Analyysin valossa koulutuksen avulla olisi mahdollista tuottaa työttömälle sellaiset kompetenssit, jotka takaisivat työttömälle työllistymisen: oppivalla asenteella ja teknologisella osaamisella varustetun, verkostoituneen työttömän tulisi työllistyä varmasti.

8. Pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ollut kuvata Helsingin Työttömät Ry:n (HeTy) järjestämän työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen tavoitteita ja koulutukseen eri tahoilta kohdistettuja tarpeita. Lisäksi tavoitteena on ollut paikantaa HeTy:n kouluttajien puheesta ne esteet ja edistävät tekijät, joiden katsotaan vaikuttavan keskeisimmin työttömien työllistymiseen. Saatujen tutkimustulosten avulla on siis pyritty selvittämään, miten koulutus pystyy vastaamaan sille kohdennettuihin tarpeisiin sekä tunnistamaan työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimukseni ensimmäinen tutkimuskysymys pyrki selvittämään, millaisia tavoitteita työvoimapolitiittiselle aikuiskoulutukselle HeTy:ssä asetetaan. Saatujen tutkimustulosten mukaan tärkeimmät tavoitteet on tiivistettävissä kolmeen: työllistymiseen, yhteisöllisyyteen ja aktivointiin. Tärkeimmäksi koulutukselliseksi tavoitteeksi tässä tutkimuksessa nousi työllistyminen, etenkin pysyvä sellainen, jota pidetään myös yleisesti työvoimapolitiikan pää-tavoitteena. Kahden muun tavoitteen, yhteisöllisyyden ja aktivoinnin, nähtiin ensisijaisesti tukevan tätä päätavoitetta.

Koska työllistyminen nimettiin päätavoitteeksi, katsottiin yhteisöllisyyden ja aktivoinnin olevan etappeja työllistymisprosessissa. Toisaalta yhteisöllisyyttä ja aktivointia kuvailtiin työllistymistä monisyisemmiksi ja yhteiskunnallisemmiksi tavoitteiksi. Niiden katsottiin tässä aineistossa Alhon (2014) tapaan lisäävän elämänhallintaa ja hyvinvointia, edesautta-

van Poikelan (2012) peräänkuuluttamaa aktiivisen kansalaisuuden syntymistä sekä tehokkaan yhteisöllisyyttä, jolla nähtiin olevan suotuisia vaikutuksia työllistymiseenkin.

Tutkimuksen toisen tutkimuskysymyksen avulla pyrittiin pohtimaan työelämän ja työttömien koulutukselle asettamien tarpeiden ja koulutuksellisten tavoitteiden vastaavuutta. Tulokset osoittivat työttömien tarpeiden liittyvän erityisesti työllistymiseen, yhteisöllisyyteen sekä aktivoitumiseen. Ne ovat täsmälleen samoja tekijöitä, joita koulutuksellisiksikin tavoitteeksi luettiin. Koulutuksellisten tavoitteiden ollessa teemoiltaan täysin vastaavia työttömien tarpeiden kanssa, voidaan tämän tutkimuksen puitteissa työvoimapolitiittisen koulutuksen todeta vastaavan työttömien tarpeisiin erittäin hyvin.

Pohdittavaksi jää kuitenkin, ovatko työttömien tarpeet oikeasti niitä tarpeita, joita kouluttajat kertovat niiden olevan vai väärittävätkö HeTy:ssä tarjottavien koulutuksien sisällöt sitä, mitä työttömien nähdään tarvitsevan. Eli tarvitsevatko työttömät teknologisen osaamisen kehittämistä vai näyttäytykö se tärkeänä siksi, että HeTy:n koulutustarjonta keskittyy tällaisen osaamisen parantamiseen. Avoimeksi kysymykseksi tämän tutkimuksen tiimoilta jääkin se, vaikuttavatko tarjottavien koulutuksien sisällöt niihin tarpeisiin, joita työttömien katsotaan koulutukselle kohdistavan.

Mielenkiintoista jatkossa olisikin tutkia, muuttaako kouluttajuus kouluttajien käsityksiä työttömien tarpeista eli halutaanko tarpeet nähdä kouluttajuuden myötä sellaisina, jotka ovat paremmin koulutuksellisesti kehitettävissä. Tämä kysymys on sovellettavissa koskemaan koko työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta, jolloin kysymys kuuluu: pyrkiikö työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus vastaamaan työttömien todellisiin tarpeisiin vai niihin tarpeisiin, joihin koulutusresurssien puitteissa pystytään vastaamaan?

Vaikka työttömien tarpeiden ja koulutuksellisten tavoitteiden vastaavuuteen voidaan liittää useita ristiriitaisia kysymyksiä, tässä aineistossa koulutuksellisten tavoitteiden ja työttömien tarpeiden välistä vastaavuutta pidetään erinomaisena. Samanlaista erinomaista vastaavuutta ei kuitenkaan tutkimustulosten valossa voida katsoa olevan koulutuksellisten tavoitteiden ja työelämän tarpeiden välillä: koulutuksen nähdään vastaavan heikommin työelämän osaamivaatimuksiin eli kvalifikaatioihin rakenteellisten syiden takia. Tulokset eivät suoraan kerro, mitä nämä työelämän kvalifikaatiot ovat, mutta yleisellä tasolla niillä viitataan osaamisvaatimuksiin, joihin vastaaminen lisää työllistymismahdollisuuksia.

Sen sijaan tutkimustulosten pohjalta voidaan päätellä kvalifikaatioiden liittyvän keskeisesti tässä tutkimuksessa tunnistettuihin työllistymistä edistäviin tekijöihin eli hyvään asenteseen, vahvaan teknologiseen osaamiseen sekä laajojen verkostojen hyödyntämiseen. Päätelmä on perusteltavissa seuraavasti. Koska hyvän asenteen, vahvan teknologisen osaamisen ja verkostojen nähdään edistävän työllistymistä, on niiden vastattava joltain osin työelämän kvalifikaatioihin. Päätelmä saa tukea myös Euroopan komission (2008) tekemästä selvityksestä, jossa korostuvat tämän tutkimuksen tapaan muita osaamisvaatimuksia keskeisemmin digiosaaminen, verkostot ja sosiaaliset taidot.

Tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa paradoksaalisinta on se, että vaikka työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen päätavoitteeksi nousee työllistyminen, on tulosten mukaan työllistymisen tukeminen työvoimapolitiittisen koulutuksen avulla erittäin haastavaa: koulutus keskittyy tuottamaan spesifejä kompetensseja, kun taas työelämässä tarvittaisiin laajaa osaamista. Toisin sanoen koulutuksen on hyvin haastavaa tuottaa työelämälle tarpeeksi arvokasta osaamista alati muuttuvien kvalifikaatioiden, erittäin niukkojen resurssien sekä rakenteellisten ja poliittisten seikkojen takia.

Koulutus ei kuitenkaan ole tehotonta, vaan se pyrkii lisäämään työttömien kompetensseja siinä määrin, mikä on vähäisten resurssien rajoissa mahdollista. Lisäksi tärkeää on muistaa, ettei kaikkien työttömien kohdalla työllistyminen ole edes itseisarvo, vaan koulutuksen avulla tavoitellaan muita tärkeitä asioita, kuten henkistä hyvinvointia, verkostoitumista sekä aktivoitumista. Vaikka tuloksissa koulutuksen katsotaan kohtaavan haasteita nimenomaan työllistämässä, pidetään sitä varsin tehokkaana keinona passivoitumisen, pahoinvoinnin ja yksinäisyyden torjumisessa.

Tulokset ovat osoittaneet, etteivät yhteiskunnalliset rakenteet ja aktivointipolitiikka todellisuudessa tue koulutusta ja työllistymistä, vaan hankaloittavat merkittävästi koulutuksen toteuttamista. Erityisesti tuloksissa kritisoidaan uusliberalistista aktivointipolitiikkaa, jonka nähdään heikentävän merkittävästi työttömien sisäistä motivaatiota, työmarkkinasuuntautuneisuutta ja täten myös mahdollisuuksia työllistyä. Vuorisen (2013), Onnismaan ja Pasasen (2015) sekä Heinosen (2002) mukaan puhutaan uusliberalistisesta politiikasta, jossa työtöntä pyritään kontrolloimaan taloudellisilla sanktioilla uhaten ja työttömyystilastoja ”siivoamaan” ohjaamalla työttömät väliaikaisesti koulutuksiin.

Liiallisen velvoittavuuden nähtiin olevan haitallista myös siinä mielessä, että sen katsottiin hidastavan tai jopa estävän työllistymistä: velvoitteiden pakottaessa työttömien on käytävä koulutuksissa, vaikka koulutuksissa käyminen olisi epäedullista sen hetkiselle työnhauille. Ongelmallista on se, että vaikka aktivointipolitiikalla pyritään hyvään, sillä heikennetään työttömien työllistymismahdollisuuksia. Tutkimustuloksissa ehdotetaan, että työttömien aktivointi tulisikin jatkossa tapahtua oikeuksia ja mahdollisuuksia kasvattamalla.

Koska tässä tutkimuksessa työvoimapoliittista aikuiskoulutusta on kritisoitu ristiriitaiseksi ja aktivointipolitiikkaa velvoittavaksi, olisi jatkossa mielenkiintoista tutkia, miten aktivointipolitiikkaa tulisi muuttaa ja tehostaa. Erityisen hedelmällisen vastakkainasettelun saisi perehtymällä siihen, miten eri yhdistyksissä toimivien aktiivien mielipiteet poikkeavat toisistaan tarkasteltaessa aktivointipolitiikkaa ja sen toimivuutta. Ylipäättään mielenkiintoista olisi vertailla eri tahojen näkemyksiä aktivointipolitiikasta sekä sen toteutuksesta.

HeTy:n tarjoaman työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen tavoitteiden ja sille kohdennettujen tarpeiden tarkastelusta siirryttiin paikantamaan niitä tekijöitä, jotka keskeisimmin vaikuttavat HeTy:n kouluttajien mielestä työttömien työllistymiseen. Näitä tekijöitä löydettiin aineistosta kuusi: kolme työllistymisen estettä ja kolme työllistymistä edistävää tekijää. Tutkimustuloksista voidaan havaita, että työllistymisen esteet ja työllistymistä edistävät tekijät liittyvät kuitenkin keskeisesti toisiinsa: työllistymistä edistäviksi tekijöiksi listataan niitä tekijöitä, joilla työllistymisen esteitä voidaan torjua. Esimerkiksi työttömyydelle alistumista torjutaan oppivalla asenteella ja laajoilla verkostoilla ja puutteita osaamisessa kompensoidaan parantamalla teknologista osaamista.

Työllistymisen esteet jaettiin tässä tutkimuksessa yksilöön kiinnittyviin ja rakenteellisiin esteisiin riippuen siitä, millä kouluttajat selittivät työttömien heikkoa työllistymistä. Yksilöön kiinnittyvät esteet ovat tässä tutkimuksessa niitä tekijöitä, joihin yksilö voi omalla toiminnallaan vaikuttaa, kun taas rakenteelliseksi esteiksi nimettiin ne tekijät, joihin yksilöllä ei ole vaikutusmahdollisuutta niiden yhteiskunnallisen luonteen takia. Yksilöön kiinnittyviä esteitä tässä tutkimuksessa olivat alistuminen työttömyydelle, puutteet osaamisessa sekä pitkäaikaistyöttömyys ja sen mukanaan tuoma fyysinen ja henkinen pahoinvointi. Rakenteelliset esteet sen sijaan kiinnittyivät lähtökohtaisesti rakennetyöttömyyteen eli työvoiman kysynnän ja tarjonnan heikkoon kohtaantoon sekä ikärasismiin.

Tutkimustulosten mukaan yksilöön kiinnittyviä esteitä voidaan kehittää ja osittain jopa poistaa työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen avulla. Esimerkiksi HeTy:ssä puutteellista teknologista osaamista parannetaan ATK-koulutuksien avulla sekä työttömyydelle alistumista ja pitkäaikaistyöttömyyden negatiivisia vaikutuksia ehkäistään tarjomalla työttömille mielekästä toimintaa ja yhteisöllisyyttä. Tuloksissa kuitenkin informantit peräänkuuluttivat Mannisen (2010) sekä Onnismaan ja Pasasen (2015) tapaan koulutuksen inhimillisyyttä ja painottivat, miten tärkeää on lisätä työttömän toimintakykyä asteittain. Puhutaan Raivion ja Nykäsen (2015) tapaan työelämäosallisuuden astettaisesta lisäämisestä, jolla viitataan yksilöllisten palveluiden ja toimenpiteiden jatkumoon, jolla tavoitellaan työttömän työllistymisen tehokasta tukemista.

Rakenteellisia esteitä sen sijaan ei pystytä näiden tutkimustulosten valossa kehittämään työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen avulla. Rakenteellisten esteiden nähdään Anyonin (2014) tapaan kumpuavan työmarkkinoiden rakenteellisista ongelmista ja olevan siten työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen saavuttamattomissa. Tulokset osoittavat, että keskeisimmäksi rakenteelliseksi esteeksi tässä tutkimuksessa nimettiin rakennetyöttömyys, jolla viitattiin työvoiman kysynnän ja tarjonnan epäsopivuuteen ja osaamisvaatimusten liian nopeaan muuttumiseen.

Työvoiman kysynnän ja tarjonnan heikon kohtaamisen nähtiin tässä tutkimuksessa tekevän tietynlaisesta osaamisesta ja työvoimasta yhteiskunnallisesti arvotonta. Erityisesti aineistossa kritisoitiin yhteiskunnan välinpitämättömyyttä: koska osaaminen ei näyttäydy tällä hetkellä yhteiskunnallisesti arvokkaana, ei sen ylläpitämistä pidetä kannattavana ylläpidon vaatimien kustannusten tähden. Kritiikkiä sai myös toiminnan likinäköisyys. Vaikka tietynlainen osaaminen on arvotonta nyt, voi se tulevaisuudessa olla arvokasta. Ongelmallista on kuitenkin se, että mikäli osaamisen annetaan vanhentua ja rapistua, ei tulevaisuudessa tätä osaamista voida hyödyntää.

Saatu tulos on ristiriidassa Onnismaan ja Pasasen (2015) kanssa, joiden mielestä arvokkaan yhteiskunnassa erityisesti pidetään tulevaisuuden potentiaalia, ei nykyistä osaamista. Jatkossa mielenkiintoista olisikin paneutua siihen, millä tavoin työelämässä arvokas osaaminen on orientoitunut eli onko työelämässä tärkeää vastata nykyhetken osaamisvaatimuksiin vai onko osaaminen tulevaisuusorientoitunutta sen keskittyessä tulevaisuuden potenti-

aaliin. Toisaalta hyvä kysymys on myös se, miten tulevaisuuden osaamista pystytään ennakoidaan työelämän osaamisvaatimusten muuttuessa nopeasti.

Alati muuttuvien osaamistarpeiden ennakointi näyttäytyi haasteellisena myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Nopeiden elinkeinorakenteellisten muutosten takia osaamisvaatimusten katsottiin muuttuvan nopeasti aiheuttaen epävarmuutta, heikentäen osaamistarpeiden ennakoitavuutta ja asettaen suuria haasteita työvoimapolitiittiselle aikuiskoulutukselle. Tulokset osoittavat, että osa informanteista oli jopa sitä mieltä, ettei jatkuvaan kehitykseen vastaaminen ole mahdollista työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen avulla. Ennakointia ja jatkuvaan kehitykseen vastaamista pitävät haastavana myös Tonttila, Virtanen, Lamberg ja Kontio (2005) sekä Järvensivu ja Koski (2008), jotka luonnehtivat työllistymisprosessia oppimiskisaksi työttömien välillä ja peräänkuuluttavat määrätietoista ennakoitua työllistymisen edistämiseksi.

Työllistymisen esteiden kiinnittyessä sekä yksilöön että rakenteellisiin tekijöihin, työllistymistä edistävät tekijät liitettiin yksilöön tulosten korostaessa oppivaa asennetta, vahvaa teknologista osaamista ja laajojen verkostojen tärkeyttä. Oppivalla asenteella tuloksissa viitattiin yksilön positiiviseen asenteeseen sekä haluun työllistyä, kun taas verkostojen nähtiin lisäävän työttömän sosiaalista pääomaa ja parantavan sosiaalisia taitoja. Sen sijaan vahvan teknologisen osaamisen katsottiin lisäävän työttömän työelämävalmiuksia sekä tehostavan työnhakua. Kaikkien työllistymistä edistävien tekijöiden nähtiin tässä tutkimuksessa olevan kehitettävissä työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen avulla, sillä ne kiinnittyivät yksilöön ja keskittyivät yksilön kompetenssien kehittämiseen.

Vaikka HeTy:n julkilausuttu tavoite on kehittää työttömien puutteellista osaamista ja pyrkiä työllistymisen edistämiseen yksilön kompetensseja parantamalla, tärkeimmäksi työllistymistä edistäväksi tekijäksi aineistossa nimettiin työttömän oppiva asenne. Halua, aktiivisuutta ja oikeanlaista asennetta pidettiin tärkeimpinä työllistymistä edistävinä tekijöinä. Työllistymisen katsottiin siis olevan erityisen tehokasta työttömän ollessa motivoitunut.

Halun ja asenteiden merkityksiä korostavat myös Jokinen (2013) ja Oikarinen ja Pihkala (2010), jotka listaavat ydinkompetensseiksi itsetuntemuksen sekä positiivisen asenteen. Lisäksi, aivan kuten tässäkin aineistossa, myös Jokisen (2013) ja Oikarisen ja Pihkalan (2010) tutkimuksissa oppiva asenne liitetään keskeisesti verkostojen kasvuun: oppivalla

asenteella varustettu työtön haluaa kasvattaa verkostoja, parantaa sosiaalisia taitojaan sekä lisätä yhteistyötä eri toimijoiden välillä lisäten omia mahdollisuuksiaan työllistyä.

Ongelmallista tässä on kuitenkin se, ettei aineistossa työllistymistä edistävästä tekijöistä puhuttaessa huomioda lainkaan työllistymisen rakenteellisia esteitä kuten rakennetyöttömyyttä. Jos työttömyyden este on rakenteellinen eli työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa, ei työllistyminen onnistu. Ei edes silloin, vaikka työtön omaisi oppivan asenteen, huipputasoisen teknologisen osaamisen ja laajat verkostot. Kuten tulokset osoittavat, työläisestä ei tehdä sydänkirurgia yhdessä yössä eikä kompetenssien parantamiseen keskittyvällä työvoimapolitiittisella aikuiskoulutuksella paranneta työmarkkinoiden ongelmia. Saatujen tutkimustulosten tapaan Raivola ym. (2006) kritisoi näkemystä aikuiskoulutuksesta ”ihmerohtona”, jonka avulla pystytään parantamaan yhteiskunnalliset, yhteisölliset ja yksilölliset ongelmat. Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus ei paranna taloudellisia ja elinkeinorakenteellisia ongelmia, ei edistä tuottavuutta eikä vahvista kilpailukykyä, sillä rakenteelliset ongelmat ovat ratkaistavissa vain rakenteita muuttamalla, ei kouluttautumalla.

Jos työttömien työllistymistä edistäviin tekijöihin ei lukeudu toimenpiteitä, joilla pyritään poistamaan rakenteellisia esteitä, ei työttömyyastetta saada koskaan pysyvästi alennettua ja rakennetyöttömyyttä poistettua. Saatujen tutkimustulosten pohjalta tulevaisuuden akuutti tutkimuksellinen tarve kohdistuukin ensisijaisesti siihen, miten yhdistykset voisivat vaikuttaa rakenteellisiin esteisiin. Tässä tutkimuksessa saatujen tulosten pohjalta voidaan ennustaa, että rakenteellisiin esteisiin vaikuttaminen koetaan erittäin haastavana niiden perustavanlaatuisen luonteen takia: pienen yhdistyksen silmissä rakenteellisten muutosten aikaansaaminen näyttäytyy lähes mahdottomana.

Kysyessäni kouluttajilta, mitä heidän mielestään työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen kehittämiseksi tulisi tehdä, kouluttajat peräänkuuluttivat koulutuksen ja työelämän parempaa yhteistyötä. Kouluttajien mielestä työelämän osaamisvaatimukseen vastaaminen on mahdollista vain silloin, kun koulutuksen avulla pystytään todellisesti palvelemaan yritysten tarpeita. Vaikka koulutuksen ja työelämän symbioosia on pyritty parantamaan Euroopan Unionin toimesta useaan otteeseen, on tavoite kunnianhimoinen. Mikäli työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus nähdään sosiaalityön kaltaisena toimintana, ei yhteistoimintaan osallistuminen näyttäydy houkuttelevana (European Union 2010, 16). Työelämän ja koulutuksen välisen yhteistyön lähentämiseksi olisi tärkeää paikantaa niitä keinoja, jolla yhteis-

työtä saataisiin tiivistettyä. Jotta selvityksellä olisi käytännön arvoakin, olisi hyvä, jos tutkimukseen otettaisiin mukaan sekä työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen suunnittelijoita ja toteuttajia että yrityspuolen toimijoita.

Tässä tutkimuksessa on pyritty kuvaamaan HeTy:ssä toteutettavan työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen tavoitteita, sille kohdistettujen tarpeiden vastaavuutta sekä työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä mahdollisimman laajasti ja kattavasti. Luotettavuutta tarkasteltaessa on pohdittu, koskiko tutkimus sitä, mitä haluttiin eli Hirsjärven ja Hurmeen (2009, 187) sanoin: ”käytetäänkö tutkimuksessa käsitteitä, jotka heijastavat tutkituksi aiottua ilmiötä.” Tässä tutkimuksessa onnistuttiin kuvaamaan mielestäni kohtalaisen hyvin sitä, mitä haluttiin eli työvoimapolitiittista koulutusta Helsingin Työttömät ry:ssä. Analyysin myötä nousseet teemat olivat varsin sisältörikkaita ja kuvasivat melko kattavasti haluttua ilmiötä. Lisäksi valittujen käsitteiden nähtiin heijastavan ilmiötä suhteellisen osuvasti. Toisin vastaavuuteen eli sisäiseen validiteettiin vaikutti keskeisesti se, että analyysin myötä minun oli mahdollista muokata teoreettista viitekenystä ja käsitteitä analyysin edetessä. (Eskola & Suoranta 1999, 214; Lewis ja Ritchie 2003, 273.)

Vaikka lähtökohtaisesti olen varsin tyytyväinen koko tutkimusprosessiin, on useita asioita, joita tekisin toisin. Aivan aluksi paneutuisin enemmän HeTy:n toimintaan, jotta ymmärtäisin heti tutkimuksen alussa HeTy:n toimintaperiaatteita ja tavoitteita paremmin. Nyt fokukseni oli hieman liikaa teoreettisen viitekehyksen luomisessa, jolloin keskittyminen itse tutkittavaan kohteeseen kärsi: haastatteluissa jouduin keskittymään enemmän toiminnan kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen, jonka vuoksi itse asiaan eli työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen paneutuminen jäi vähäisemmäksi. Parempi toimintaperiaatteiden ja tavoitteiden tuntemus olisi vapauttanut haastatteluista lisää aikaa itse asian eli työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen käsittelylle, jolloin tutkimusaineistosta todennäköisesti olisi tullut sisältöriikkaampi.

Kokemattomuuteni haastattelijana näkyi myös siinä, että keskityin haastatteluissa mikrotason asioihin, vaikka aineiston rikastamiseksi minun olisi pitänyt kannustaa kouluttajia puhumaan asioista niiden ylätasolla. Nyt aineistossa keskitytään jopa liiaksikin mikrotason tekijöihin kuten kouluttajien taustaan ja heidän pitämiin spesifeihin koulutuksiin, jolloin työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen kohdistuva laaja-alainen ja yhteiskunnallinen

pohdinta jää taka-alalle heikentäen aineiston tulosten sovellettavuutta yhteiskunnalliseen keskusteluun.

Jos saisin aloittaa tämän tutkimuksen tekemisen alusta, haluaisin nostaa kouluttajien äänen rinnalle työttömien äänen. Mielenkiintoisen tutkimuksellisen vastakkainasettelun saisi vertailemalla kouluttajien näkemyksiä työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta työttömien näkemyksiin. Hedelmällistä olisi selvittää, mistä asioista työttömät olisivat kouluttajien kanssa samaa mieltä ja missä heidän näkemyksensä eroaisivat toisistaan merkittävästi. Tutkimus olisi yhteiskunnallisestikin kiinnostava, sillä sen avulla pystyttäisiin paikantamaan keskeiset näkemyserot koulutuksen järjestäjien ja työttömien välillä, joiden tunnistamisella saattaisi taas olla suotuisia vaikutuksia työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen kehittämiseen.

Tässä tutkimuksessa on löydetty mielenkiintoisia ristiriitaisuuksia, paikannettu perustavanlaatuisia rakenteellisia ongelmia sekä pohdittu, miten vastata yhteiskunnallisiin ongelmiin työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen avulla. Saadut tulokset ovat luonteeltaan yhteiskunnallisia ja poliittisia ja ne ovat tuoneet esille sen lohduttomuuden, jonka koulutuksia järjestävät yhdistykset kohtaavat toiminnassaan päivittäin. Vaikka HeTy:n toiminta on yhteiskunnallisesti pientä, on tutkimustuloksista huomattavissa, miten suuri vaikutus HeTy:n toiminnalla ruohonjuuritasolla on: työttömille HeTy on arvokas levähdyspaikka ja majakka työttömyyden ”kurjimuksessa”, joka tarjoaa yksilöille mahdollisuudet aktiiviseen ja täysipainoiseen elämään. Jos HeTy voi auttaa useita työttömiä ja tuoda sisältöä marginaalissa elävien arkeen, voidaan sen todeta tekevän työtä, joka ei yhteiskunnallisesti ole niinkään arvokasta, mutta työttömälle kultaakin kalliimpaa.

LÄHTEET

Aho, S. & Arnkil, R. 2008. Suomen työvoimapolitiikan ja työvoimapalvelujen kehityksen käänneet pohjoismaisessa kontekstissa. Teoksessa: Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvenivu, A. & Aho, S. Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy –Juvenes Print. s. 46-77

Ahokas, M., Passini, S. & Pirttilä-Backman, A-J. 2005. Muuttuuko vai eriytyykö käsitys vastuusta? Teoksessa Pirttilä-Backman, A-J., Ahokas, M., Myyry, L. & Lähteenoja, S. Arvot, moraali ja yhteiskunta. Sosiaalipsykologisia näkökulmia yhteiskunnan muutokseen.s. 115-144.

Ala-Kauhaluoma, M. 2005. Keppiä ja porkkanaa. Voidaanko aktivoinnilla vaikuttaa työttömien työllistymiseen ja hyvinvointiin? Yhteiskuntapolitiikka 70 (2005):1. s. 42-53

Alho, L. 2014. Miten työtön aktivoidaan? Työpoliittinen aikakauskirja 4/2014. s. 69-73

Anyon, J. 2014. Radical Possibilities. Public Policy, Urban Education and a New Social Movement. 2nd edition. New York: Routledge.

Arnkil, R. 2015. EEPO Review Spring 2015: Upskilling unemployed adults. The organisation, profiling and targeting of training provision. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Saatavissa:

https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/finland_review_upskilling_mar2015_final.pdf,

Luettu 19.3.2016

Asplund, R. 2009. Työvoimapolitiikan vaikuttavuus Suomen näkökulmasta katsottuna. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2009. s. 6-20.

Azeng, T.F & Yogo, T.U. 2015. Youth Unemployment, Education and Political Instability: Evidence from Selected Developing Countries 1991-2009. Households in Conflict Network. Working Paper 200. Brighton: University of Sussex. The institute of Development Studies.

Saatavissa: <http://www.hicn.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/06/HiCN-WP-200.pdf>. Luettu 19.3.2016.

Boockman, B., Ammermüller, A., Zwick, T. & Maier, M. 2012. Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among the Elderly? Evidence From Two Natural Experiments. *Journal of the European Economic Association*. August 10 (4). s. 735-764.

Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. 2015. Koko elämä töihin. Koulutus tietokykykapitalismissa. Vastapaino: Tampere.

Cairns, L. & Malloch, M. 2011. Theories of Work, Place and Learning: New Directions. Teoksessa Malloch, M., Cairns, L., Evans, K. & O` Connor, B. *The SAGE Handbook of Workplace Learning*. London: Sage Publications Ltd. s. 3-16

Caliendo, M. & Schmidl, R. 2015. Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe. Discussion Paper Series. IZA Discussion Paper No. 9488. Saatavissa: <http://ftp.iza.org/dp9488.pdf>, Luettu 19.3.2016

Card, D. Kluve, J. & Weber, A. 2015. What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. Discussion Paper Series. Discussion Paper No. 9236. Saatavissa: <http://ftp.iza.org/dp9236.pdf>, Luettu 19.3.2016

Comission of the European Communities. 2008. New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs. Comission staff working document. Saatavissa: 1_EN_ACT_part1_v7, Luettu 19.3.2016.

Delamare Le Deist, F. & Winterton, J. 2005. What is competence? *Human Resource Development International* 8 (1). s. 27–46.

Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. 2000. *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Eichhorst, W., Neder, F., Tobsch, V. & Wozny, F. 2015. A European Perspective on Long-Term Unemployment. IZA Discussion Papers, No. 9321. Saatavissa: <http://ftp.iza.org/dp9321.pdf>, Luettu 19.3.2016.

Ellström, P-E. 1997. The many meanings of occupational competence and qualification. *Journal of European Industrial Training*. Vol 21. Issue 6/7. s. 266-273.

Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2014. Qualitative Content Analysis: A focus on Trustworthiness. January-March 2014: 1-10. Sage Open. Saatavissa: <http://sgo.sagepub.com/content/4/1/2158244014522633>, Luettu 19.3.2016

Eriksson, P. & Kovalainen, A. 2008. *Qualitative Methods in Business Research*. London: SAGE Publications Ltd.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa (toim.) Valli, R. & Aaltola, J. *Ikkuinoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Juva: Bookwell Oy.

Erickson, F. 2012. Qualitative Research Methods for Science Education. Teoksessa Fraser, B.J., Tobin, K. & McRobbie, C.J. *Second International Handbook of science education*. s. 1451-1469.

European Commission. 2013. *European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Union. 2010. *New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission*. Saatavissa: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=en&eventsId=232>
Luettu 19.3.2016

Evans, K., Waite, E. & Kersh, N. 2011. Towards a Social Ecology of Adult Learning in and through the Workplace. Teoksessa Malloch, M., Cairns, L., Evans, K. & O` Connor, B. The SAGE Handbook of Workplace Learning. London: Sage Publications Ltd. s. 356-370.

Filges T, Smedslund G, Knudsen ASD, Jørgensen AMK. 2015. Active Labour Market Programme Participation for Unemployment Insurance Recipients: A Systematic Review. Campbell Systematic Reviews 2015:210.4073/csr.2015.2. Saatavissa: <http://campbellcollaboration.org/lib/project/185/>, Luettu 19.3.2016.

Hakkarainen, P. & Jääskeläinen, P. 2008. Osaamisesta ammatinhallintaan. Teoksessa Onnismaa, J. & Eteläpelto, A. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Hnsaprint Oy. s. 77-105.

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy- Juvenes Print.

Hanhinen, T. 2011. Osaamisenhallinta on työelämän haaste ja valtti. Työvoimapolitiittinen aikakauskirja 1/2011. s. 5-17.

Harris, M. & Chisholm, C. 2011. Beyond the Workplace: Learning in the Lifeplace. Teoksessa Malloch, M., Cairns, L., Evans, K. & O` Connor, B. The SAGE Handbook of Workplace Learning. London: Sage Publications Ltd. s. 373-384.

Heinonen, S. 2002. Korkeakoulutettujen työttömien omaehtoisen täydennyskoulutuksen sidesryhmäperusteinen arviointitutkimus. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 180. Helsinki: Yliopistopaino

Helkama, K. & Seppälä, T. 2006. Arvojen muutos Suomessa 1980-luvulta 2000-luvulle. Teoksessa (toim.) Heiskala, R. & Luhtakallio, E. Uusi jako-Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus.

Helsingin Työttömät ry. Nettisivut. Saatavissa: <http://koulutuskeskus.wix.com/hety>. Luettu 19.3.2016.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Huber, M., Lechner, M. & Strittmatter, A. 2015. Direct and indirect effects of training vouchers for the unemployed. University of Fribourg, Switzerland, Faculty of Economics and Social Sciences. Saatavissa: http://doc.rero.ch/record/255849/files/WP_SES_456.pdf, Luettu 19.3.2016.

Hyrkäs, E. 2009. Osaamisen johtaminen Suomen kunnissa. Akateeminen väitöskirja. Lappeenranta: Digipaino.

Härkäpää, K., Harkko, J. & Lehtikainen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128. Kelan tutkimusosasto. Tampere: Juvenes Print.

Hämäläinen, K. 2013. Aktivointipolitiikan talouspoliittiset tavoitteet, tulokset ja merkitys yhteiskunnassa. Teoksessa Karjalainen, V. & Keskitalo, E. Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Tampere: Juvenes Print-Suomen yliopistopaino Oy.s. 173-189.

Hämäläinen, K. & Tuomala, J. 2006. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Hakapaino Oy.

Illeris, K. 2013. Workplaces and learning. Teoksessa Malloch, M., Cairns, L., Evans, K. & O` Connor, B. The SAGE Handbook of Workplace Learning. London: Sage Publications Ltd. s. 32-45

Ilmakunnas, S., Romppanen, A. & Tuomala, J. 2001. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta ja enakkoinnista. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki: Oy Nord Print Ab.

ILO Department of Statistics. Nettisivut. Saatavissa: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html>, Luettu 19.3.2016.

Jalava, U., Palonen, T., Keskinen, S. & Kontkanen, L. 1999. Osaaminen yrityksessä. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus (Painosalama).

Jallade, J.P. 1987. Youth Employment and education. Teoksessa Psacharopoulos, G. Economics of Education: Research and Studies. Oxford: Pergamon. s. 166-172.

Jokinen, J., Lähteenmäki, L. & Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Tiivistelmä toisen asteen ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön metatutkimuksesta. Opetusministeriön julkaisuja 2009:10.

Jokinen, L. 2013. Valmiit vai paikoillamme? Tulevaisuussuuntautunut ohjaus apuna tulevaisuuden työelämään valmistautumisessa. Teoksessa Niemi-Pynttari, M. & Ryhänen, A. Yhteisellä matkalla. Aikuisten ohjauksen vaikuttavuutta etsimässä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 142. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy –Juvenes print. s. 54-64.

Järvensivu, A. & Koski, P. 2008. Työelämäsuuntautuneen oppimisen tutkimus innovaatio-aallon harjalla. Teoksessa Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print. s. 17-45.

Kairinen, M. 2005. Osaaminen – yrityksen vai työntekijän omaisuutta? Teoksessa Juuti, P. Osaa ja innovoi – Osaaja innovoi. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. s. 69-79.

Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. Raisio: Kirjapaino Uusi Aura Oy.

Kantola, A. 2006. Suomea trimmaamassa: suomalaisen kilpailuvaltion sanastot. Teoksessa R. Heiskala & E. Luhtakallio (toim.) Uusi jako. Helsinki: Gaudeamus. s. 156– 178.

Karjalainen, J. & Karjalainen, V. 2010. Kuntoutuva työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 38/ 2010. Helsinki: Yliopistopaino.

Kauppinen, T., Saikku, P. & Kokko. 2010. Työttömyys ja huono-osaisuuden kasautuminen. Teoksessa Vaarama, M., Moisio, P. & Karvonen, S. Suomalaisten hyvinvointi 2010. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Yliopistopaino. s. 234-251.

Keskitalo, E. & Karjalainen, V. 2013. Mitä on aktivointi ja aktiivipolitiikka? Teoksessa Karjalainen, V. & Keskitalo, E. Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Tampere: Juvenes Print- Suomen yliopistopaino Oy. s. 7-18.

Keynes, J. 1936. The General Theory of Employment, Interest, and Money. New York: Macmillan Cambridge University Press.

Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa (toim.) Aaltola, J. & Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: WS bookwell Oy. s. 68-83.

Koistinen, P. 1999. Työpolitiikan perusteet. Juva: WSOY.

Koistinen, P. 2014. Työ, työvoima ja politiikka. Tampere: Vastapaino.

Kokko, K. 2008. Työttömyys ja psyykkinen pahoinvointi: altistumista ja seurauksia. Teoksessa Kinnunen, U. Feldt, T. & Mauno, S. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS- kustannus. s. 200-228.

Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. 1998. Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kortteinen, M., Lankinen, M & Vaattovaara, M. 1999. Pääkaupunkiseudun kehitys 1990-luvulla : kohti uudenlaista erityymistä. Helsinki (Stakes): Yhteiskuntapolitiikka – YP64 (1999): 5-6.

Kotilainen, S. 2001. Mediassa on aktiivisen oppimisen mahdollisuus. Tiedepolitiikka 26 (2001): 3, s. 41-45

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. 2012. Finlex. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120916>, Luettu 19.3.2016.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 2001. Finlex. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>, Luettu 19.3.2016.

Lepistö, P. 2010. Palveluohjauksellinen toimintamalli kuntouttavasta työtoiminnasta kohti avoimia työmarkkinoita. Pohjois-Satakunta: Työ- ja elinkeinotoimisto.

Lewis, J. 2003. Design Issues. Teoksessa Ritchie, J. & Lewis, J. Qualitative Research Practice. A guide for Social Science Students and Researchers. Thousand Oaks, London: Sage Publications. s. 47-76

Lewis, J. & Ritchie, J. 2003. Generalising from Qualitative Research. Teoksessa Ritchie, J. & Lewis, J. Qualitative Research Practice. A guide for Social Science Students and Researchers. Thousand Oaks, London: Sage Publications. s. 263-286.

Lindqvist, Tuija; Oksala, Ilkka & Pihlman, Marja-Riitta (toim.) Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja> Luettu 19.3.2016.

Lyly-Yrjänäinen, M., Haltia, P. & Packalen, P. 2015. Osaamisen ja elinikäisen oppimisen Suomi- riittävätkö kaikkien perustaidot. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2015, 5-17.

Malik, M.A. 2015. Gender differences in Health among Unemployed Adults. Journal of Sleep Disorders and Therapy 2015, 4:4. Saatavissa: <http://www.omicsgroup.org/journals/gender-differences-in-health-among-unemployed-adults-2167-0277-1000209.php?aid=57085> Luettu 19.3.2016

Marx, K. Capital: A Critique of Political Economy. Volume 1. Moskow: Progress Publishers

Maury, R. 2007. Työttömyys hellittää. Julkaisussa Taloustietoa. Kotimaisen ja kansainvälisen talouden ajankohtaisia arvioita ja ennusteita. 1/2007. Helsinki: Taloustieto Oy. s. 10-11. Saatavissa: http://www.taloustieto.fi/tt_2007.pdf Luettu 19.3.2016.

Maylor, H. & Blackmon, K. 2005. Researching Business and Management. New York: Palgrave Macmillan.

Miettinen, R. 2014. Kykenevöittävä hyvinvointivaltio ja koulun kehittämisen haasteet. Kasvatus 1/2014, 7-19.

Moisala, J., Suoniemi, I. & Uusitalo, R. 2006. Työttömien tilastollinen profilointi. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 316. Helsinki: Hakapaino Oy.

Neubäumer, R. 2010. Can Training Programs or Rather Wage Subsidies Bring the Unemployed Back to Work? A Theoretical and Empirical Investigation for Germany. IZA Discussion Paper No. 4864. Saatavissa: <http://ftp.iza.org/dp4864.pdf> Luettu 19.3.2016.

Niemelä, A-L. 2006. Kiire ja työn muutos. Tapaustutkimus kotipalvelutyöstä. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 206. Helsinki: Yliopistopaino.

Nussbaum, M. 2011. Talouskasvua tärkeämpää. Miksi demokratia tarvitsee humanistista sivistystä? Helsinki: Gaudeamus.

OECD. 2015. OECD Employment Outlook 2015. Paris: OECD Publishing. Saatavissa: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-en. Luettu 19.3.2016.

OECD. Nettisivut. Saatavissa: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2791>, Luettu 19.3.2016.

Oikarinen, T. & Pihkala, T. 2010. Monenlaista osaamisen johtamista. Julkaisussa Uotila, T-P. Ikkunoita osaamisen johtamisen systemaattiseen kokonaisuuteen. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia, 293. s. 48-73.

Ojala, S. & Hautaniemi, A. 2012. Tietotyöntekijän paremmat työmarkkinat. Yhteiskuntapolitiikka 77 (2012): 5. s. 479-493.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus-ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Onnismaa, J. & Pasanen, H. 2015. Identiteetit markkinoilla. Teoksessa (toim.) Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. Koko elämä töihin. Koulutus tietokykykapitalismissa. Aikuiskasvatuksen 52. vuosikirja. Tampere: Vastapaino. s. 245-281.

Opetusministeriö. 2009. Aikuiskoulutuksen vuosikirja. Tilastotietoja aikuisten opiskelusta 2007. Opetusministeriön julkaisuja 2009:42.

Parpo, A. 2007. Työllistymisen esteet. Helsinki: Stakes, Raportteja 11/2007.

Pekkala, S. 2000. Aluetalouden kehitys Suomessa 1960-1998. Kansantaloudellinen aikauskirja – 96. vsk. – 1/2000. Saatavissa:
<http://taloustieteellinenyhdistys.fi/images/stories/kak/kak12000/kak12000pekkala.pdf> ,
Luettu 19.3.2016.

Pietiläinen, R. 2005. Työttömyydestä selviytyminen, psykologinen lähestyminen työttömyyteen. Akateeminen väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön) valmennus on taitolaji. Hämeenlinna: Hämeenlinnan Offset-Kolmio Paino Oy.

Poikela, E. 2012. Vapaa sivistystyö sosiaalisen pääoman rakentajana. Aikuiskasvatus 4/2012. s. 288-297.

Raivio, H. & Nykänen, N. 2015. Osallistavan työllisyyspolitiikan elementtejä – yhdenvertaisuutta vai aktivointia? Sosiaalisten oikeuksien ja vastikkeellisuuden ristivetoa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden edistämisessä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 14/2014. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy.

Raivola, R., Heikkinen, A., Kauppi, A., Nuotio, P., Oulasvirta, L., Rinne, R., Kamppi, P. & Silvennoinen, H. 2006. Aikuisten opiskelumahdollisuudet ja järjestäjäverkkoisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 15. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Ridell & Song, 2011. The Impact of Education on Unemployment Incidence and Re-employment Success: Evidence from the U.S. Labour Market. *Labour Economics*: Volume 18, Issue 4, August 2011. s. 453–463.

Ritchie, J. 2003. The applications of Qualitative Methods to Social Research. Teoksessa Ritchie, J. & Lewis, J. *Qualitative Research Practice. A guide for Social Science Students and Researchers*. Thousand Oaks, London: Sage Publications. s. 24-46

Ritchie, J., Lewis, J. & Elam, G. 2003. Designing and Selecting Samples. Teoksessa Ritchie, J. & Lewis, J. *Qualitative Research Practice. A guide for Social Science Students and Researchers*. Thousand Oaks, London: Sage Publications. s. 77-108.

Ruohotie, P. & Honka, J. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Edita.

Ruohotie, P. & Honka, J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Saarijärvi: Saarijärvi Offset Oy

Rusek, A. 2015. Competitiveness and Unemployment in the Eurozone. *International Journal of Economics and Finance*; Vol. 7, No. 4; 2015. Published by Canadian Center of Science and Education. Saatavissa: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijef/article/view/46784> , Luettu 19.3.2016.

Saikka, P. 2015. Ajankohtaista aktiivipolitiikkaa. Katsaus työttömien aktiivitoimenpiteisiin ja sosiaaliturvaan Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa, Norjassa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Alankomaissa. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Työpaperi 2/2015. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy. s. 120-149.

Saloniemi, A., Romppainen, K., Strandh, M. & Virtanen, P. 2014. Training for the unemployed: differential effects in white and blue-collar workers with respect to mental well-being. Work, employment and society. SAGE Publications. Saatavissa: <http://wes.sagepub.com/content/early/2014/04/15/0950017013510761.abstract>, Luettu 19.3.2016.

Sandelin, I. 2014. Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana. Kirjallisuuskatsaus asiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Työpäperi 8/2014. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy.

Schmitz, H. 2010. Why are the unemployed in worse health? The causal effect of unemployment on health. Labour Economics 18 (2011). s. 71–78.

Seidman, I. 2013. Interviewing as Qualitative Research. A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences. New York: Teachers College Press.

Sihto, M. 2013. Työllisyys- ja aktivointipolitiikan tulevaisuuden näkymiä. Teoksessa Karjalainen, V. & Keskitalo, E. Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Tampere: Juvenes Print- Suomen yliopistopaino Oy. s. 190-206.

Sihto, M. 2015. Aktiivinen työvoimapolitiikka: saako sen kehitys tukea tutkimuksista? Työ- ja elinkeinoministeriö. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2015. s. 68-75.

Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Siltaoja, M. & Vehkaperä, M. 2011. Diskurssianalyysi johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa Puusa, A. & Juuti P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen lähestymistavan valintaan. Vantaa: Hansaprint Oy. s. 206-231.

Silvennoinen, P. 2002. Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät ja ohjaava koulutus. Aikuiskasvatus (2). s. 124–133.

Silvennoinen, H. 2002. Koulutus marginalisaation hallintana. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Silvennoinen, H. 2010. Aktiivinen kansalaisuus on kovan sivistystyön takana. Aikuiskasvatus 3/2010. s. 162-163.

Sinkkonen, J. 2013. Ammatillisen aikuiskoulutuksen rahoitus taitekohdassa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. 2/15. s. 42-55.

Snape, P. & Spencer, L. 2003. The Foundations of Qualitative Research. Teoksessa Ritchie, J. & Lewis, J. Qualitative Research Practice. A guide for Social Science Students and Researchers. Thousand Oaks, London: Sage Publications. s. 1-23

Snellman, H. 1999. Moottorisaha vallankumous. Teoksessa Parikka, R. Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin. Hämeenlinna: Karisto Oy:n kirjapaino. s. 187-204.

Spencer, L., Ritchie, J. & O'connor, W. 2003. Analysis: Practises, Principles & Processes. Teoksessa Ritchie, J. & Lewis, J. Qualitative Research Practice. A guide for Social Science Students and Researchers. Thousand Oaks, London: Sage Publications. s. 199-218

Suikkanen, A. & Linnakangas, R. 2000. Koulutuksen valtakunta. Suomen akatemian julkaisussa: Raivola, R. Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen Akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Suomen akatemian julkaisuja 1/2000. Helsinki: Edita. s. 99-112.

Swailes, S. & Roodhouse, S. 2004. Vocational Qualifications and Higher Education: some policy issues. Policy Futures in Education, Volume 2, Number 1. s. 31-52.

Tapaninen, A. 2000. Työttömyys ja ohjaus. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H., Spangar, T. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy. s. 24-33.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2010. Työttömien työnhakijoiden terveyden edistäminen. Tiedä ja toimi. Helsinki: Materiaalipankki. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/103112/Tyottomat.pdf?sequence=1> Luettu 19.3.2016.

Tilastokeskus. Nettisivut. Rekisteriseloste: Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen vuosiaineisto. Saatavissa: <http://www.stat.fi/index.html>, Luettu 19.3.2016.

Tilastokeskus. 2016. Työvoimatutkimus 03/2016. Saatavissa: <http://www.stat.fi/til/tyti/>, Luettu 22.3.2016

Tervo, V. 2005. Osaava ja oppiva Puolustusvoimat, suomalaisen turvallisuuden paras vakuutus. Teoksessa Juuti, P. Osa ja innovoi – Osaaja innovoi. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. s. 150-189.

Tonttila, J., Virtanen, P., Lamberg, I. & Kontio, J. 2005. Osaamisen kehittäminen työllisyyden edistäjänä. Tutkimus tietotekniikan palvelu- ja ohjelmistotuotannon toimialalta. Työpoliittinen tutkimus 264. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Tuomala, J. 2002. Työvoimakoulutuksen vaikutus työttömien työllistymiseen. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki: Oy Nord Print Ab.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Nettisivut. Saatavissa: <https://www.tem.fi> Luettu 19.3.2016.

Työttömyysturvalaki. 2002. Luvut 2. & 2 A.

Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290#L2> Luettu 19.3.2016.

Uusi-Seppä, H. 2012. ”Täällä annetaan vastuuta ja luotetaan... Tunnen itseni tarpeelliseksi... Työttömien kokemuksia Helsingin työttömät –järjestön aktivointipalveluista. Opin näytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Helsinki: Diakonia ammattikorkeakoulu.

Vaarama, M., Moisio, P. & Karvonen, S. 2010. Suomalaisten hyvinvointi 2010. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Yliopistopaino.

Vartiainen, J. 2014. Hyvinvointivaltio ja markkinatalous. Yhteiskuntapolitiikka 79 (2014): 3. s. 328-336.

Vesterinen, P. 2001. Projektiopiskelu- ja oppiminen ammattikorkeakoulussa. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Yliopistopaino.

Vilkama, K., Lönnqvist, H., Väliniemi-Laurson, J. & Tuominen, M. 2014. Erilaistuva pääkaupunkiseutu. Sosioekonomiset erot alueittain 2002-2012. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus. Tutkimuksia 2014:1.

Virkkunen, J., Mäkinen, E. & Lintula, L. 2010. From diagnosis to clients. Constructing the object of collaborative development between physiotherapy educators and workplaces. Teoksessa: Daniels, H., Edwards, A., Engeström, Y., Gallagher, T. & Ludvigsen, S.R. Activity theory in practice: Promoting learning across boundaries and agencies. New York: Routledge. s. 9-24

Virmasalo, I. 2002. Perhe, työttömyys ja lama. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Yliopistopaino.

Vuorinen, R. 2013. Aikuisten ohjauksen kehittämisohjelma 2007-2013 osana EU:n elinikäisen ohjauksen linjauksia. Teoksessa Niemi-Pynttari, M. & Ryhänen, A. Yhteisellä matkalla. Aikuisten ohjauksen vaikuttavuutta etsimässä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 142. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy –Juvenes print. s. 38-43.

Winkelmann, R. 2006. Unemployment, Social Capital, and Subjective Well-Being. Discussion Paper Series no. 2346. Leibniz Information Centre for Economics. Saatavissa: <http://www.econstor.eu/dspace/simple-search?query=winkelmann&submit=Go>, Luettu 19.3.2016.

LIITTEET

LIITE 1: Taulukko analyysin teemoittelun tueksi

Tutkittava ilmiö	Yläteemat	Alateemat
Koulutuksen tavoitteet	<p>Työllistyminen</p> <p><i>”Yritetään sitä työllistymishommaa siinä saada että niin, mikä nyt nyky-maailmaan aikaan on aika ni hankala homma, ku jos tilastoja yhtään katselee niin pitkäaikaistyöttömyys lisääntyy koko ajan”</i></p>	<p>Osaamisen tunnistamisen ja hyödyntämisen tukeminen:</p> <p><i>”Ku ihmiset ei osannu sanoo, mitä ne tarttee. Et piti vaan ehdotella kaikkee, et oisko tämä, oisko tämä...”</i></p> <p>Työelämävalmiuksien kehittäminen:</p> <p><i>”Siis yleensä ottaen olen sitä mieltä, että on paremmat valmiudet mutta se riippuu ihan niistä valmiuksista mitkä hänellä on ollu”</i></p> <p>Työnhaun tukeminen:</p> <p><i>”Sillon siinä CV:ssä näkyy, että on aktiivisesti käynny kurseilla ei oo mynjöttäny jossain kotona nii ettei oo jämähtäny, vaan aktiivisesti etsii uutta tietoo tai taitoo tai asennetta. ”</i></p>
Koulutuksen tavoitteet	<p>Yhteisöllisyys</p> <p><i>”Kyl me niinku porukkana ollaan enemmän kun osiemme summa.”</i></p>	<p>Yhteisöllisesti tehostunut oppiminen:</p> <p><i>”Kuitenki ollaan ryhmissä et se ollaan koettu myönteisenä ja tämmösiäkin oon kuullu et on tavallaan oppinu niitä sosiaalisia taitoja siinä ryhmässä”</i></p> <p>Henkinen tuki:</p> <p><i>”Kylhän se nyt, puolustaa nyt työttömien (naurahtaa) asemaa, että työtönkin näkyy, et eihän ole niinkun jätetty ja nää asiat on tärkeitä”</i></p> <p>Voimaantuminen:</p> <p><i>”Muuteittas tätä maailmaa pikusen mukavammaks, mut että samaan aikaanhan siellä tapahtu sitte tämmöstä henkilökohtasta voimaantumista”</i></p>

Koulutuksen tavoitteet	Aktivointi <i>”Aktiivisiksi toimijoiksi työelämässä”</i>	Passivoitumisen torjunta: <i>”Se opiskelu tuntuu virkistävältä ja mielenkiintoselta ja vaikutti sen työttömyyden passivoivaa vaikutusta vastaan”</i> Hyvinvointi: <i>”Me ollaan täällä avustamassa työttömiä siihen, että olo ois hyvä.”</i> Mielekkyyys: <i>”Joo, et oppimiskokemus et se on se on ei oo pelkästään se, et mä opin tän asian tai taidon, vaan se on et se tuntuu kokonaisvaltasesti se oppiminen.”</i>
Työvoimapolitiittinen aikuis-koulutus	Työttömien tarpeet <i>”Koska kyllä tää vastaa (työttömän tarpeisiin) ja tätä pystytään kehittämään...”</i>	Selkeä vastaavuus: <i>”Mitä nyt tuo palaute on ollu niin kyl mä uskon, et se on heille niinkun eduksi.”</i> Osittainen vastaavuus: <i>”Kyllä ne vastaa niinku osittain, osittain työttömien tarpeisiin, että on, on todella pakko pysyä mukana.”</i> Ei merkittävää vastaavuutta: <i>”No ei tietenkään, kun työttömät työttömät tarvitsis työpaikan ja se, että ne käy täällä jonkun kurssin ni se voi olla pieni askel johonki suuntaan mut että toi niinkun tarpeiden täyttäminen on ei varmastikaan näin ole”</i>
Työvoimapolitiittinen aikuis-koulutus	Työelämän tarpeet <i>”Mä oon kyllä hirveen jotenkin petty-ny tai suorastaan masentunu, et nää työvoimapolitiittiset toimenpiteet niin ei ne kyllä vastaa niihin työelämän haasteisiin”</i>	Ristiriitaisuudet: <i>”Kyl ne on niin piiperrystä ja semmosta, et ne on niin isot ne jutut siellä, mitä mitä ihmisiltä odotettais”</i> Puutteelliset resurssit: <i>”Ja sehän sit riippuu taas monista tekijöistä, että HeTy saa jatkaa toimintaansa, se on aina se vuosittain anomukset...”</i>

		<p>Tulevaisuuden tarpeiden mahdollon ennustaminen: <i>"Ne on niinku kymmenen vuoden päässä tavallaan ne taidot mitä nyt vaatis ne taidot et ehdottomasti pääsis töihin."</i></p> <p>Uusliberaalikritiikki: <i>"Eihän jos on oikee oikeista kilpailu työpaikoista niin ei ne yleensä ne täällä järjestetyt kurssit tai muut, mä en usko oikeen että ne sävähdyttää tuolla jotain toimitusjohtajaa"</i></p> <p>Aktivointipolitiikan velvoittavuus: <i>"Sitten jos ei onnistu niin sitten sitä kuntaa kepitetään näillä sakkomaksuilla"</i></p>
Yksilöön kiinnittyvät työllistymisen esteet	<p>Alistuminen: <i>"Mitäs mä nyt tässä sen enempää, alistutaan nyt tähän ja jos mä nyt saan päivärahaa jostakin niin yrittään sillä elää ja tehdään jotain firaabelihommia"</i></p>	<p>Motivoivien tekijöiden puute: <i>"Et se on niinku tämmöstä, et kyl siin niin paljon sitä semmost keppiä... Jonka sanotaan olevan porkkana"</i></p> <p>Sanktioilla ohjaaminen: <i>"Hän vaan tekee niitä CV:ei sen takia, et se hänen aktivointisuunnitelmassa lukee, et sitä pitää aina että niinku tehdä, muuten häneltä menee etuudet ja hän joutuu karenssiin."</i></p> <p>Itseluottamuksen puute: <i>"(Työtön sanoo:) no emmä nyt tonne voi hakea (töihin)... Eli se oma itsesensuuri tavallaan, miksikä nyt sanois. No riittämättömyyden tunne, monesti."</i></p>
Yksilöön kiinnittyvät työllistymisen esteet	<p>Työttömien osaamattomuus: <i>"En nyt tiedä, että ne tiedot ja taidot hidasta, mutta niiden puute."</i></p>	<p>Kädentaitojen puutteellisuus: <i>"Mä oon huomannu, että käden taidot puuttuu monelta ja sekin on semmonen, mitä pitäis saada enemmän."</i></p> <p>Puutteet sosiaalisissa taidoissa: <i>"Tää on tämmönen sosiaalinen kanssakäyminen. Se on A ja O."</i></p>

		<p><i>Jos aijot työelämään johonkin, miten sä käyttäydyt, olet. ”</i></p> <p>Heikko kielitaito: <i>”Joo, jos mä ajattelen maahanmuuttajia, jotka ei osaa kirjoittaa ja suomen kieli on huono eikä englanninkaan kieli oikeen suju...”</i></p> <p>Puutteellinen teknologinen osaaminen: <i>”Tää digimaailma on niinku yks juttu, missä työttömillä on niinku ongelmia ja varsinkin iäkkäämmillä tiettyjen sukupolvien edustajilla.”</i></p>
Yksilöön kiinnittyvät työllistymisen esteet	<p>Pitkäaikaistyöttömyys</p> <p><i>”No tietenkin se pitkäaika, aikaistyöttömyys se, että kun sun pitää tavaltaan lähtee ihan alusta, jos se on mennä liian pitkälle.”</i></p>	<p>Fyysisen kunnon rapistuminen: <i>”Niin sen on hyvin vaikea ymmärtää jo sinänsä tällasen työttömänkin henkilön minkälaisen alhoon sitä itsensä välillä saa. ”</i></p> <p>Henkinen pahoinvointi: <i>”Tarve on koulutukseen, mut onko sitä jaksamista”</i></p> <p>Maailmankuvan kaventuminen: <i>”Se maailmankuva on just tämmönen et mä en nää yhtään mitään mitä tuol sivuilla on”</i></p>
Rakenteelliset esteet	<p>Rakennetyöttömyys</p> <p><i>”Tää on tämmönen rakenteellinen uloslyömisjuttu ja sillan siinä tehdään yhteiskunnallisesta pääomasta jätettä, väkisin.”</i></p>	<p>Kouluttautumisen hitaus: <i>”Ei vaan sitä, että niin kun niitä työpaikkoja ei vaan oikein ole. Jo se, että jos on jotain sydänkirurgin paikkaa tai tämmösiä niin ei tavallisesta työläisesti kovin nopeesti apua oo siihen”</i></p> <p>Tutkintojen riittämättömyys: <i>”Taustalla on kansainvälisiä uria ja paljon tutkintoja, paljon työkokemusta ja siitä huolimatta ollaan pitkäaikaistyöttömiä. Se on käsittämätöntä niinkun semmosen inhimillisen pääoman kuo-</i></p>

		<i>letusta, mitä tää moderni maailma tällä hetkellä tekee.”</i>
Rakenteelliset esteet	Ikärasismi: <i>”Niin tota kylhän siinä mitä kaikkee siin oli nähtävissä ikärasismia ja siten sitä että korkee palkka tavallaan nuoriin verrattuna.”</i>	Iäkkäät kallista työvoimaa: <i>”Vanha kallis mies”</i> Iäkkäiden tehottomuus työssä: <i>”Kokemus voi olla painolastikin, et liikaa tuijotetaan menneisyyteen et näin on ennenki tehty”</i>
Yksilön työllistymistä edistävät tekijät	Oppivan asenne: <i>”Aktiivisuus tarkoittaa sitä, että näkee, että on ylläpitäny valmiuksia oppia uutta. Koska sitähän nää työnantajat edellyttää, että ihminen on oppimiskykyinen. Että siellä siellä tämmönen tämmönen oppivan asenne on ihmisellä. ”</i>	Motivaatio: <i>”Niitä käytännös eniten niinku työelämäs tarvitaan niin eli saat- taa olla, että niis on se heti alkuperäinen motivaatio vielä korkeammalla.”</i> Muutoshakuisuus: <i>”Sitte lähetään miettii tota näitä arjen pullonkauloja ja mille pitäis tehdä jotakin ja ruvetaan työstää sitä semmosta actionplania ja sitte ruvetaan laittaa sitä toimeen”</i> Itsensä markkinointi: <i>”No se itsensä markkinointi on suomalaiselle erittäin hankalaa. Eli niitä vahvuuksia tuoda esille, et ne pitäis vaan kaivaa”</i> Aktiivisuus: <i>”Aktiivisuus tarkoittaa sitä, että näkee, että on ylläpitäny valmiuksia oppia uutta. Koska sitähän nää työnantajat edellyttää, että ihminen on oppimiskykyinen”</i>
Yksilön työllistymistä edistävät tekijät	Teknologinen osaaminen: <i>”Siel ei kynä ja paperi enää riitä ihan työvälineenä vaan siellä pitää sit olla joko sitten tämä office tai vastaava sitten tää työvälinekoulutuspaketti”</i>	Medialukutaito: <i>”Sosiaalisen meedian tavallaan hallinta, medialukutaidon lisääminen.”</i> Microsoft Officen käyttötaidot: <i>”Siel ei kynä ja paperi enää riitä ihan työvälineenä vaan siellä pitää sit olla joko sitten tämä</i>

		<p><i>office tai vastaava sitten tää työvälinekoulutuspaketti”</i></p> <p>Työhaun tehostuminen: <i>”No just nyt esimerkiksi siihen, että pystyy tehokkaammin työskentelemään, jos on töissä tai vaikka nyt se CV:n tekoa helpottaa”</i></p>
<p>Yksilön työllistymistä edistävät tekijät</p>	<p>Verkostoituminen:</p> <p><i>”Tietysti kannattais sitä verkostoluoda kaiken aikaa”</i></p>	<p>Sosiaalinen pääoma: <i>”Eli vaikka nyt olisivat työttömiä, niin saattaa olla, että joku pääsee töihin ja kertoo ja niin edelleen tai antaa vinkkiä, että on kurssilla tullut vaikka puheeksi, että hän on entinen se ja se.”</i></p> <p>Sosiaaliset taidot: <i>”Ihmisten kans toimeentuleminen nyt on eli yleensä sitä työtäkin on tehty ettei pelkästään yksin jossain loukossa niin.”</i></p> <p>Sosiaalinen tuki: <i>”Voi se ympäristö niinku tavallaan vaikuttaa, että kyllä ne saattaa kaveritki sitte kattoo eri tavalla että ”hei toihan lähti tosta (koulutukseen)”</i></p>

LIITE 2: Haastattelurunko

Tätä haastattelua käytetään pro gradu -tutkielmassani toteutettavaan tutkimukseen, jossa keskityn tarkastelemaan Helsingin Työttömät ry:n kouluttajien mielipiteitä työttömien koulutuksesta ja osaamisesta. Haastattelut nauhoitetaan myöhempää litterointia eli tekstin aukikirjoittamista varten. Haastattelumateriaalia hyödynnetään kouluttajien kokonaisvaltaisen näkemyksen rakentamiseen eikä yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa tekstistä. Haastateltavat esiintyvät tekstissä anonyymeinä vastaajina.

Kouluttajien taustat:

Kerro millainen historia sulla on – miten olet päätenyt tähän missä nyt olet?

Mitä teet tällä hetkellä elämässäsi? / Kerro vähän itsestäsi

Millaisessa roolissa toimit Helsingin Työttömät ry:ssä?

Kauanko olet ollut Helsingin Työttömät ry:n toiminnassa mukana?

Miten olet päätenyt kouluttamaan Helsingin työttömät ry:lle?

Mitä koulutuksia pidät?

Millaisia nämä koulutukset ovat sisällöltään?

Miksi pidät juuri näitä kursseja?

Miten useasti koulutat Helsingin Työttömät ry:ssä?

Oletko HeTy:n toiminnassa muuten aktiivisesti mukana? Jos olet, miten?

Koulutuksen luonne:

Kuinka monta kertaa pitämäsi koulutus pidetään vuodessa?

Vaihtelevatko koulutuksien sisällöt vuosittain?

Onko koulutuksen sisällön muuttaminen mielestäsi tarpeellista?

Jos muutat koulutuksen sisältöä, miksi muutat sitä?

Mitkä tekijät vaikuttavat eniten pitämäsi koulutuksen sisältöön?

Onko koulutus osallistujille ilmainen?

Onko koulutus pakollinen vai omaehtoinen eli vapaaehtoinen?

Keräättekö palautetta koulutuksista?

Mitkä ovat merkittävimpiä tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, mitä koulutuksia HeTy:ssä järjestetään?

Koulutettavien profiili ja intressit:

Osaisitko kuvailla, millainen on tavanomainen kurssillesi osallistuja?

Millaisia ihmisiä erityisesti koulutuksissasi käy?

Huomasin osallistuessani 26.10 pidettävälle ATK-kurssille, että kurssilla oli enemmän naisia? Onko tämä yleistä?

Minkä ikäisiä kurssille osallistuvat yleensä ovat?

Osallistuuko koulutuksiin paljon maahanmuuttajia?

Olet varmasti joskus kuullut syitä, miksi ihmiset osallistuvat kursseille. Osaisitko mainita muutamia?/ Minkä takia luulet ihmisten osallistuvan kurssille?

Mitä luulet koulutettavien haluavan kurssilta?

Miten mielestäsi kurssi auttaa koulutettavia?

Mitä koulutettavilta odotetaan kurssin aikana?

Onko kursseillasi joskus tullut ongelmatilanteita? Jos on, millaisia?

Millaisille ihmisille on mukava pitää kursseja?

Millaisille ihmisille on raskasta pitää kursseja?

Koulutuksissa käy ihmisiä, jolla on hyvin erilaisia tavoitteita. Onko heillä kuitenkin jotain tavoitteita, jotka yhdistävät heitä?

Koulutuksen tarkoitus:

Mikä on pitämäsi koulutuksen keskeisin tarkoitus?

Mikä on tärkein pitämäsi koulutuksen tavoite? / Mitä pitämälläsi koulutuksella halutaan saavuttaa?

Mikä on HeTyn tärkein tavoite?

Mitä ajattelet pitämäsi koulutuksen antavan koulutettaville?

Miksi koet, että näiden asioiden opettaminen/ läpikäyminen kursseilla on tärkeää?

Mikä on pitämäsi koulutuksen merkitys?

Mitä uskot, että koulutettavat koulutuksessasi oppivat?

Mitä haluaisit heidän oppivan?

Mitkä asiat koulutettavat mielestäsi oppivat nopeasti?

Onko jotain asioita, joiden opettelu on hidasta tai asiaa ei opita lainkaan?

Mikä on sinun tärkein roolisi kouluttajana?

Onko koulutuksissa tärkeää erityisesti koulutus eli uuden tiedon antaminen ja koulutettavien oppiminen vai yhteinen tekeminen? (aktiivipoliittikka vrt. työvoimapolitiittinen koulutus)

Seuraatteko jollain tavalla koulutuksen tehokkuutta eli oppimistuloksia? (ATK-koulutuksessa 26.10 tuli esille, että olisi joku tentti)

Asetetaanko oppimiselle jotain tavoitteita?

Mitataanko koulutuksellisten tavoitteiden toteutumista jotenkin?

Seurataanko työllistymisnopeutta?

Työttömien osaaminen:

Jos mietit koulutuksissa käyviä ihmisiä, millaisia tietoja tai taitoja heillä on?

Millaista osaamista työttömillä mielestäsi on? → Missä työttömät ovat erityisen hyviä?

Mitä osaamista heiltä vielä puuttuu?

Minkä takia työttömät mielestäsi hakeutuvat koulutukseen?

Mitä taitoja ja tietoja heille pitää vielä opettaa?

HeTy:n koulutuksen vastaavuus työttömien tarpeisiin:

Vastaako mielestäsi Helsingin työttömät ry:n tarjoama koulutus työttömien tarpeisiin?

Mikä HETy:n tarjoama koulutus on mielestäsi erityisen tärkeä?

Mikä HeTy:n tarjoama koulutus on mielestäsi erityisen tehokasta eli missä oppimistulokset ovat kaikista parhaimmat?

Pitäisikö mielestäsi joitain kursseja karsia?

Entäs millaista kurssia sinä toivoisit tarjottavan?

Millaisia tietoja tai taitoja työttömille tulisi opettaa nopean työllistymisen edistämiseksi?

Millaisia tietoja tai taitoja työttömät eivät tarvitse työllistyäkseen?

Onko työttömillä joitain taitoja tai tietoja, jotka hidastavat työllistymistä?

Onko heillä joitain tietoja tai taitoja, joiden avulla työllistyminen nopeutuu?